Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 943
Organizações do trabalho 1080
Informação sobre trabalho e emprego 1133

N.º 13 | Vol. 89 | Pág. 938-1138 | 2022 | 8 abr

REPÚBLICA PORTUGUESA

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) 943

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 944

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 946

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 947

- Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil 949

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros 950

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 951

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 1020

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras 1021

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras 1024

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras 1025

- Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial 1029

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Alteração salarial 1031

- Acordo de empresa entre a LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 1031

- Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado 1064

- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras 1074

- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração salarial e outras 1076

- Acordo de adesão entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros 1077

- Acordo de adesão entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros .. 1078

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Constituição 1080
- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração 1090
- Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Alteração 1102

II – Direção:

- SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Eleição 1108
- União dos Sindicatos de Coimbra/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USC/CGTP-IN - Eleição 1108
- Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP - Eleição 1108

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis de Turismo que passa a denominar-se PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis e Serviços de Turismo - Alteração 1110

II – Direção:

- Associação Empresarial da Póvoa de Varzim - Eleição 1117

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- KWD Portugal, Unipessoal L.da - Constituição 1117

II – Eleições:

- KWD Portugal, Unipessoal L.da - Eleição 1130
- Banco BIC Português, SA - Eleição 1130
- MatosinhosHabit - MH, Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, EM - Eleição 1130

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Convocatória 1131
- Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.da - Retificação 1131

II – Eleição de representantes:

- Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM) - Eleição 1131
- Banco de Portugal - Eleição 1131
- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição 1132

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 1133
1. Integração de novas qualificações 1134

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: dsrcot@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.
AC - Acordo coletivo.
PCT - Portaria de condições de trabalho.
PE - Portaria de extensão.
CT - Comissão técnica.
DA - Decisão arbitral.
AE - Acordo de empresa.

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no território nacional se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Minis-

tros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal (de 2019). De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 459 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 66,4 % são mulheres e 33,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 122 TCO (26,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 337 TCO (73,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 23,1 % são homens e 76,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando que a tabela salarial prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 22 de fevereiro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021.

28 de março de 2022 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Ves-

tuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, abrangem no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/ Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 26 791 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 62,1 % são mulheres e 37,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 7723 TCO (28,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 19 068 TCO (71,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 28,4 % são homens e 71,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que as retribuições previstas no grau X das tabelas salariais de trabalhadores da produção e de trabalhadores administrativos e no grau V da tabela dos trabalhadores de apoio são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 15 de fevereiro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

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

18 de março de 2022 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

O contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem à atividade de comércio e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019, o último atualmente disponível, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6589 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,9 % são mulheres e 52,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1790 TCO (27,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4799 TCO (72,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,5 % são mulheres e 45,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades.

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

Considerando que as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não tem suscitado oposição, mantém-se na presente extensão os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 31 de janeiro de 2022, ao qual não foi deduzida

oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m^2;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m^2;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m^2.

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

Artigo 2.º

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

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

18 de março de 2022 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, abrangem no distrito de Viana do Castelo as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados), às atividades funerárias e de ginásios (fitness) e às atividades de cabeleireiros e institutos de beleza e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento atualmente disponível no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2188 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59,1 % são mulheres e 40,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1340 TCO (61,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 848

TCO (38,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,3 % são mulheres e 37,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades.

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não tem suscitado oposição dos interessados, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis III a XVI do grupo I e nos níveis IV a XVI do grupo II da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 15 de fevereiro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e às atividades de cabeleireiros e institutos de beleza e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente portaria não abrange a atividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados.

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m^2;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m^2;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m^2.

Artigo 2.º

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

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

18 de março de 2022 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil

O acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 37, de 8 de outubro de 2019 e n.º 22, de 15 de junho de 2021, abrangem as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores pilotos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores pilotos ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 68 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 7,4 % são mulheres e 92,6 % são homens. Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão alegam os requerentes, em suma, que: *i)* No contexto de pandemia COVID-19 a empresa «tem em curso processo de reestruturação, necessário para sustentação de pedido de apoio financeiro junto da Comissão Europeia»; *ii)* O pedido anteriormente enunciado «comportou a reavaliação temporária das condições de prestação de trabalho convencionalmente estabelecidas, materializadas no acordo de suspensão temporária parcial do AE»; *iii)* «Em pratica constante e sem oposição ou recusa individual conhecida, a SATA sempre aplicou o regime previsto em AE a todos os trabalhadores da empresa»; *iv)* «Comportando, contudo, o acordo de suspensão parcial, inelutável prejuízo de direitos decorrentes do AE, (…), a segurança jurídica da aplicação do regime temporário quanto aos trabalhadores não sindicalizados ou filiados em sindicatos não outorgantes, pode causar conflitualidade formal»; *v)* «A probabilidade de litigiosidade, mesmo que não aceitável à luz do princípio da boa fé, (…), deve, tanto quanto possível, ser suprida por certeza de que a igualdade de tratamento pretérito na normalidade empresarial, é a mesma igualdade de tratam».

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atentos os fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social e económico o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 3, de 14 de janeiro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2008, n.º 17,

de 8 de maio de 2009, n.º 37, de 8 de outubro de 2019 e n.º 22, de 15 de junho de 2021, são estendidas no território do Continente, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores pilotos ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2021.

28 de março de 2022 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de pest control e higiene, de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas (nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta ao ano de 2019, não contém informação que permita a avaliação de todos os indicadores previstos no número 1 da RCM, porquanto não é possível realizar o estudo comparativo entre as tabelas salariais dos contratos coletivos antecedentes (abrangidos pelo último apuramento do Relatório Único atualmente disponível) e a tabela salarial do contrato coletivo que ora revisto, uma vez que este último procedeu à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas nos contratos coletivos que o antecederam. No entanto, através da informação disponibilizada pelos Quadros de Pessoal, foi possível realizar o estudo comparativo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *d)* e *e)* da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, tendo-se apurado que no ano de 2019 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 79 164 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9913 (14 %) são homens e 60 960 (86 %) são mulheres.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 31 de janeiro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios, equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de higiene e controlo de pragas, de plantação e manutenção de jardins e de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

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

18 de março de 2022 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito temporal)

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva (IRCT) entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2- Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3- A eficácia retroativa das tabelas salariais será acordada entre as partes.

Cláusula 2.ª

(Período e vigência, denúncia e revisão)

1- O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 3.ª

(Processo negocial de denúncia ou revisão)

1- O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.

2- No caso de revisão, decorridos noventa dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

Cláusula 4.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente IRCT abrange, no território nacional, todas

as empresas filiadas na Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e os trabalhadores da componente industrial da cerâmica (pessoal fabril) ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS).

2- As partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas nos setores de atividade institucionalmente representado pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço e, bem assim, a promover todos os esforços para que a portaria de extensão tenha o mesmo período de vigência do IRCT.

3- No âmbito do presente IRCT a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER integra os seguintes subsetores da indústria de cerâmica:

– Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);

– Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);

– Cerâmica de louça sanitária;

– Cerâmica utilitária e decorativa;

– Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros).

TÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª-A

(Formação profissional)

No âmbito da formação contínua, empregador deve promover e assegurar a formação dos seus trabalhadores, tendo como referência o que se encontra estipulado nos artigos 130.º a 134.º do Código do Trabalho.

TÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

(Conceitos e princípios gerais)

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)

7- No subsetor da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,30 € por cada dia de trabalho, sendo o valor de 4,00 € nos subsetores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais.

8- (...)
a) (...);
b) (...)
9- (...)
10- (...)
a) (...)

Cláusula 35.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, a antecipação ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Cláusula 44.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 43.ª, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Dois dias úteis seguidos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- As faltas das alíneas *a)* e *b)* do número 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

ANEXO IV

Tabelas de remunerações mínimas

Todas as tabelas salariais em vigor a partir de 1 de fevereiro de 2022.

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Banda	Valores
1	RMMG
2	713,00
3	722,00
4	735,00
5	747,00
6	760,00
7	778,00
8	797,00
9	818,00

Cerâmica utilitária e decorativa

Banda	Valores
1	RMMG
2	712,00
3	720,00
4	732,00
5	755,00
6	824,00
7	910,00
8	951,00
9	1 146,00

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos)

Banda	Valores
1	RMMG
2	716,00
3	737,00
4	748,00
5	799,00
6	848,00
7	932,00
8	1 028,00
9	1 297,00

Cerâmica de louça sanitária

Banda	Valores
1	RMMG
2	725,00
3	745,00
4	760,00
5	809,00
6	863,00
7	944,00
8	1 042,00
9	1 316,00

Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros)

Banda	Valores
1	RMMG
2	716,00
3	726,00
4	756,00
5	780,00
6	803,00
7	879,00
8	970,00
9	1 225,00

Coimbra, 2 de fevereiro de 2022.

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER.

Maria Albertina da Silva Sequeira, mandatária.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, mandatário.
Miguel Luís da Cunha Direito Custódio, mandatário.

Texto consolidado

Texto consolidado do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito temporal)

1- O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2- Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3- A eficácia retroactiva das tabelas salariais será acordada entre as partes.

Cláusula 2.ª

(Período de vigência, denúncia e revisão)

1- O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.

2- Entende-se por denúncia do IRCT a declaração escrita enviada à outra parte onde conste, de forma clara, a intenção de o substituir por outro instrumento.

3- A parte que efectue a denúncia nos termos previstos no número anterior, enviará à outra parte, juntamente com a declaração de denúncia, uma nova proposta negocial de IRCT.

4- Entende-se por revisão do IRCT a proposta da sua alteração, enviada à outra parte, contendo as cláusulas que se pretendem revogar ou alterar, mantendo-se as restantes cláusulas que não foram objecto de alteração ou revogação.

5- Na resposta à proposta de revisão a outra parte poderá alargar o âmbito da revisão propondo a alteração ou revogação de outras cláusulas.

Cláusulas 3.ª

(Processo negocial de denúncia ou revisão)

1- O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.

2- No caso de revisão, decorridos noventa dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

Cláusula 4.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente IRCT abrange, no território nacional, todas as empresas filiadas na Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER (pessoal fabril) ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS).

2- As partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas nos setores de atividade institucionalmente representado pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço e, bem assim, a promover todos os esforços para que a portaria de extensão tenha o mesmo período de vigência do IRCT.

3- No âmbito do presente IRCT a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER integra os seguintes subsetores da indústria de cerâmica:

– Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);

– Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);

– Cerâmica de louça sanitária;

– Cerâmica utilitária e decorativa;

– Cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros).

TÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª

(Deveres das empresas)

O empregador deve:

a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador, usando de lealdade e urbanidade;

b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, até ao último dia útil de cada mês;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e de produtividade;

e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos representativos dos trabalhadores;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, bem como o horário de trabalho e trabalho suplementar;

i) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, por meio de cheque bancário, vale postal, depósito ou transferencia bancária, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizem nos termos da lei;

j) Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir as demais regalias da categoria do trabalhador substituído, durante o tempo dessa substituição;

k) O empregador só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se tal transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço;

l) No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador;

m) Nos casos previstos na alínea *l)* o empregador não poderá transferir o trabalhador sem o seu consentimento caso tal ocorrência tenha sido acordada entre ambos. Nesta situação, o trabalhador, sem necessidade de evocar prejuízo sério, poderá sempre optar pela rescisão do contrato;

n) O empregador custeará as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência;

o) O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

TÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª-A

(Formação profissional)

No âmbito da formação contínua, empregador deve promover e assegurar a formação dos seus trabalhadores, tendo como referência o que se encontra estipulado nos artigos 130.º a 134.º do Código do Trabalho.

Cláusula 6.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho

e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *c)* do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas por superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 7.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste IRCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste IRCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

TÍTULO III

Atividade sindical na empresa

Cláusula 8.ª

(Dirigentes sindicais)

1- Cada sindicato terá direito a um número de dirigentes com direito a crédito de horas relacionado com o número de trabalhadores seus sindicalizados existentes na empresa, observando-se o critério numérico fixado na legislação aplicável.

2- Os membros das direcções das associações sindicais, após serem eleitos optarão pelo exercício da sua função a tempo inteiro ou em concomitância com o normal desempenho da sua atividade profissional.

3- Tal opção será comunicada, por escrito, à empresa a que o trabalhador pertence, pela respectiva associação sindical.

4- Os trabalhadores que, nos termos do número 2, optem pela continuidade da sua actividade profissional, beneficiarão para o exercício das suas funções de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5- Para efeitos do número anterior, a direcção da associação sindical interessada comunicará, por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos quinze dias posteriores à alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6- Não pode haver acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

7- Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas, usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respectivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.

8- Os demais membros da direcção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.

9- Os restantes membros eleitos dos órgãos sociais das associações sindicais podem ausentar-se justificadamente desde que seja para a prática de actos necessários ao exercício das suas funções sindicais.

10- Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolonguem efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

11- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escri-

to, o empregador, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, aplicando-se esta regra também às ausências justificadas mas não derivadas do crédito de horas.

CAPÍTULO I

Do exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 9.ª

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2- Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e implementadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

Cláusula 10.ª

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

Cláusula 11.ª

Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

Cláusula 12.ª

Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias e indicar o local onde tenham lugar as reuniões.

Cláusula 13.ª

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 14.ª

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho, e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 15.ª

1- As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por carta registada com aviso de recepção ou outro meio escrito, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

3- Nas empresas ou unidades de produção com mais de cem trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício dessas funções; nas empresas com menos de cem trabalhadores sempre que os delegados sindicais o solicitem.

TÍTULO IV

Período de trabalho e descanso

CAPÍTULO I

Período normal de trabalho, regime de adaptabilidade e do banco de horas

Cláusula 16.ª

(Limites aos períodos máximos de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente IRCT será distribuído de segunda a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, salvo o caso dos horários de trabalho específicos que venham a ser praticados no âmbito da cláusula 22.ª-A. No entanto, no subsector da cerâmica estrutural o período normal de trabalho será distribuído de segunda a sábado, sendo que ao sábado não se poderá prolongar para além das 12h00 ou das 13h00.

2- Nos termos da lei e desde que ocorra o consentimento do trabalhador, o horário normal de trabalho poderá ser organizado em termos do sábado não vir a ser considerado como dia de descanso semanal complementar, sem prejuízo naturalmente da sua substituição por outro dia da semana.

3- As quarenta horas semanais distribuir-se-ão por cinco dias, sem prejuízo daquilo que se encontra disposto no número 1 quanto ao subsector da cerâmica estrutural.

4- Regime de adaptabilidade:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, desde que

executado no seu posto de trabalho;

aa) O período normal de trabalho diário pode ser reduzido até ao limite máximo de duas horas, sem prejuízo do direito ao subsídio de alimentação, quando houver;

b) A prestação de trabalho nos termos referidos na alínea *a)* que antecede deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência de sete dias, nos termos legais.

5- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de quatro meses, sendo certo que nesse período nenhum trabalhador poderá ter trabalhado em média mais do que quarenta horas semanais; qualquer excedente sobre essas quarenta horas médias, será pago como trabalho suplementar.

6- No caso de haver trabalhadores que prestem exclusivamente trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o seu período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

7- O empregador deverá organizar um registo das horas prestadas em regime de adaptabilidade que disponibilizará ao trabalhador sempre que este o solicitar.

Cláusula 16.ª-A

(Banco de horas)

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerada para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente do tempo do trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previstas no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorrido três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

Cláusula 17.ª

(Intervalos de descanso)

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo das condições de trabalho inerentes ao regime de adaptabilidade.

Cláusula 18.ª

(Horário de trabalho e regime de isenção)

1- Compete ao empregador estabelecer o regime e os horários de trabalho, obedecendo aos condicionalismos legais e contratuais estabelecidos neste IRCT.

2- Entende-se por horário de trabalho, qualquer que seja o regime de prestação da trabalho, a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3- Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante prévio acordo entre o trabalhador e a entidade, tendo aquele direito a uma retribuição especial de montante igual a 20 % da sua retribuição mensal, sem prejuízo de poderem renunciar desta retribuição especial os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção de empresa.

CAPÍTULO II

Trabalho suplementar

Cláusula 19.ª

(Conceito)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é

prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia;

c) Um número de horas iguais ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

3- Aos limites estabelecidos no número anterior ressalvam-se as situações de força maior ou a necessidade de reparação ou de prevenir prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 20.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial de 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal na primeira hora e de 75 % nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, sendo, no entanto correspondente a 50 % o direito ao descanso pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

3.1- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 150 %.

3.2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes.

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

5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, senda esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de 5,64 €, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

CAPÍTULO III

Trabalho noturno

Cláusula 21.ª

(Conceito e remuneração)

1- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze, compreendendo o intervalo entre as 0h00 e as 5h00.

2- Considera-se trabalho noturno todo aquele que é prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Cada hora de trabalho noturno será retribuída com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição de uma hora de trabalho normal.

4- No regime de turnos a retribuição especial pela prestação de trabalho em período noturno já se considera incluída no próprio subsídio de turno.

5- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

6- O empregador deve assegurar a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno, para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

CAPÍTULO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 22.ª

(Regime e remuneração)

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2- Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No subsetor da cerâmica estrutural, o regime de trabalho em três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 25 % da retribuição base efectiva; o regime e trabalho de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 15 % da retribuição base efectiva.

4- Nos restantes subsetores o regime de turnos é o seguinte:

a) No subsetor da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) e no subsetor da cerâmica de louça sanitária, o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 2 e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para a mesma banda salarial 2;

b) No subsector da cerâmica utilitária e decorativa o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 35 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1 e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1;

c) No subsector das cerâmicas especiais o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito

a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1 e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1;

d) O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 2.

5- No trabalho em regime de turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, período que é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

6- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo, não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos, sob pena de incorrerem em ilícito disciplinar, desde que tal não seja de forma sistemática. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição.

7- O horário de trabalho por turnos rotativos terá a duração de 40 horas semanais e obedecerá à escala que estiver organizada e em vigor em cada empresa.

8- A seu pedido, serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade ou 50 anos de idade.

9- As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal, obrigam-se a servir, ao mesmo preço, uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

10- Os trabalhadores que exerçam a sua atividade em regime de laboração contínua, têm direito a 150 % sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito a descanso compensatório, podendo, no entanto, o acréscimo da retribuição ser substituído por um dia de descanso, cabendo essa escolha ao empregador.

Cláusula 22.ª-A

(Horários de trabalho específicos)

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para os trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

3- Os trabalhadores nestas condições auferem a remuneração mensal por inteiro, como se de trabalhadores do regime de horário semanal se tratasse.

4- Na remuneração correspondente a estes horários de trabalho específicos já se incluem o trabalho noturno e eventuais subsídios de turno, podendo ser acordados prémios.

5- As partes comprometem-se a avaliar e porventura rever este regime específico em próxima negociação.

TÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

(Conceitos e princípios gerais)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que os trabalhadores têm direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mínima mensal é a prevista nas respectivas tabelas anexas ao presente contrato.

3- As retribuições especiais devidas por trabalho prestado em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho são devidos enquanto o trabalhador prestar a sua actividade nessas condições e integram o pagamento da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Não são consideradas retribuição: as ajudas de custo, as despesas de transporte, os abonos para falhas e as gratificações, salvo se estas forem devidas por força de contrato.

5- O subsídio de refeição, quando houver, não é considerado como retribuição, e o seu valor não será considerado para cálculo das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

6- O subsídio de refeição, quando houver, só será devido nos dias em que houver a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários.

7- No subsetor da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,30 € por cada dia de trabalho, sendo o valor de 4,00 € nos subsetores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais.

8- As empresas que sirvam refeição em refeitório não ficam obrigadas ao pagamento do subsídio de refeição, mesmo àqueles trabalhadores que não o utilizem.

a) Nos casos de fornecimento de refeição em refeitório, não haverá lugar ao subsídio de refeição desde que o custo da refeição para a empresa seja igual ao subsídio de refeição do respectivo subsector; se for inferior a empresa pagará a diferença; se for superior os trabalhadores pagarão a diferença sem prejuízo da manutenção de regimes em vigor mais favoráveis;

b) É intenção das partes poder vir a rever este regime tornando o pagamento do subsídio de refeição extensivo aos trabalhadores que não utilizem o refeitório.

9- O horário normal de trabalho prestado ao sábado até às 12h00 ou até às 13h00 dá lugar ao pagamento do respectivo subsídio de refeição como se de semana de seis dias de trabalho se tratasse; fora do horário normal, o trabalho prestado ao sábado até às 12h00 ou até às 13h00 também dá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

10- As deslocações autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador, serão calculadas ao preço de 0,36 € por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado para a função pública.

a) Nas deslocações efectuadas em motociclo, cada quilómetro percorrido será pago na base da percentagem de 10 % do preço médio em vigor da gasolina sem chumbo 98.

Cláusula 24.ª

(Documento, data e forma de pagamento)

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na Segurança Social, nome da empresa de seguros para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar, os descontos e o montante líquido a receber.

2- A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou em numerário, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;

b) O documento referido no número 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

RM - Retribuição mensal;

HS - Número de horas de trabalho semanal.

4- Quando um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo.

Cláusula 25.ª

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

TÍTULO VI

Férias, feriados e faltas e dias de descanso

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 26.ª

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão em princípio o sábado e o domingo, salvo o disposto em clausulado específico.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores por turnos serão aqueles que estiverem fixados na respectiva escala, sendo sempre considerado como dia de descanso semanal obrigatório a primeira folga a gozar pelo trabalhador após o dia 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 27.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1, 8 e 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados previstos no número 1 são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, podendo ser observados em qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

4- (*Eliminado*.)

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 28.ª

(Direito a férias)

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

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, eliminando sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e do número 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

Cláusula 29.ª

(Aquisição do direito a férias)

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

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

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

4- Da aplicação do disposto no número 2 e no número 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 30.ª

(Duração do período de férias)

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

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

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

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

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

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

4- Só para efeitos do número anterior a opção de substituição de falta por um dia de férias é considerada falta justificada, dentro dos limites estabelecidos na lei para esta opção.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 31.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 32.ª

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4- Em caso excepcionais ou de catástrofe a empresa e os trabalhadores podem acordar períodos de férias diferentes na medida em que esse acordo seja adequado a reparar a eventualidade que lhe der origem.

Cláusula 33.ª

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 34.ª

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os representantes dos mesmos na empresa.

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

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

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

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 15 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 35.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, a antecipação ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.ª

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 34.ª

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o número 3 do artigo seguinte.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

Cláusula 37.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, tendo em conta o trabalho que venha a prestar até 31 de dezembro desse ano.

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

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

Cláusula 38.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondent-

tes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 39.ª

(Violação do direito a férias)

Caso o empregador, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de férias)

1- Antes do início das férias, mesmo no caso de gozo interpolado, o empregador pagará a totalidade do subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- No caso de gozo interpolado, o subsídio de férias será pago antes do maior período de férias a gozar.

3- O aumento da duração do período de férias previsto no número 3 da cláusula 30.ª deste IRCT, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

CAPÍTULO IV

Faltas

Cláusula 42.ª

(Noção)

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

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

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

Cláusula 43.ª

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 44.ª;

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

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 44.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 43.ª, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Dois dias úteis seguidos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- As faltas das alíneas *a)* e *b)* do número 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 45.ª

(Comunicação da falta justificada)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

Cláusula 46.ª

(Prova da falta justificada)

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do número 2 da cláusula 43.ª é feita por estabelecimento hospitalar ou por declaração do centro de saúde.

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

Cláusula 47.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

c) As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 43.ª, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 43.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* do número 2 da cláusula 43.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 48.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

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

Cláusula 49.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

TÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 50.ª

(Princípios gerais)

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres a que está obrigado.

2- O empregador nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador arguido, através de documento escrito, revestindo a forma de nota de culpa apenas quando houver intenção de despedimento com justa causa;

b) Ao trabalhador será permitido, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis.

4- As declarações das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de três por cada facto descrito na nota de culpa, são reduzidas a escrito e assinadas por estas, notificando-se para estar presente à inquirição o trabalhador arguido ou o seu representante.

5- O poder disciplinar caduca se não for iniciado sessenta dias após o conhecimento da infração.

6- A decisão deverá ser proferida no prazo de trinta dias após concluídas as diligências probatórias.

7- Iniciado o processo disciplinar, pode o empregador sus-

pender o trabalhador se a sua presença se mostrar inconveniente e desde que fundamentada.

Cláusula 51.ª

(Sanção disciplinar)

1- De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à excepção da prevista na alínea *a)* serão sempre obrigatoriamente precedidas da elaboração do respectivo processo disciplinar:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada e fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias, até três dias;

e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até doze dias;

f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar acarretará a nulidade da sanção aplicada, dando o direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

Cláusula 52.ª

(Reintegração ou indemnização)

1- A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador, carece de invocação de justa causa apreciada em processo disciplinar devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador nos termos da lei.

2- A não confirmação de justa causa em acção de impugnação judicial de despedimento, confere ao trabalhador o direito à reintegração no seu posto de trabalho, podendo optar por compensação fixada por juiz em substituição da reintegração.

TÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 53.ª

(Categoria e atribuições)

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária proposta por igual número membros de representantes patronais e sindicais a qual tem como atribuições interpretar as cláusulas do presente IRCT e colmatar eventuais lacunas, as quais poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais.

2- As deliberações, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente IRCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3- A reintegração de lacunas fica sujeita ao regime previsto no número anterior.

4- A comissão paritária será constituída por quatro membros efectivos e por quatro suplentes designados do mesmo modo.

5- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste IRCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

6- Qualquer das partes tem o direito a convocar a comissão paritária por escrito enviando à outra parte a agenda dos trabalhos com os pontos que irão ser objecto de deliberação, devendo a reunião ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a recepção da convocatória.

TÍTULO IX

Disposições transitórias

Cláusula 54.ª

(Caducidade das diuturnidades)

1- Tendo em conta o anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 29 de fevereiro de 2000, onde se encontrava previsto o instituto das diuturnidades na sua cláusula 78.ª, todos os trabalhadores que tenham vencido menos de 5 diuturnidades no âmbito daquela convenção colectiva, vencerão excepcionalmente uma última diuturnidade no momento em seja completado o período que estiver em curso para perfazer os três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório.

2- Os trabalhadores que após a publicação do presente IRCT sejam promovidos a categoria profissional imediatamente superior ou ascendam nas respectivas carreiras, não terão direito à diuturnidade referida no número anterior.

3- O valor das diuturnidades já vencidas fica definitivamente congelado pelo montante que estiver a ser praticado à data da publicação do presente IRCT, acrescendo-lhe apenas o valor da última diuturnidade, após o respectivo vencimento, nos termos dos anteriores números 1 e 4.

4- Aquela última diuturnidade será calculada nos termos do regime extinto, ou seja aplicando a percentagem de 4,5 % sobre o valor da remuneração fixada para a banda salarial 1 nos subsetores da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais e a mesma percentagem para o valor da remuneração fixada para a banda salarial 2 nos subsetores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) e da cerâmica de louça sanitária, em vigor no momento da sua aquisição.

5- O valor das diuturnidades será pago e processado em separado no respectivo recibo de vencimento.

TÍTULO X

Sucessão de convenções

Cláusula 55.ª

(Sucessão de convenções)

1- Esta convenção colectiva de trabalho sucede integralmente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2007, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2008, celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química, (pessoal fabril).

2- A presente convenção é considerada globalmente mais favorável que a convenção anterior acima referida no número 1 desta cláusula.

Declaração

(Nos termos do artigo 492.º do Código do Trabalho)

Nos termos e para os efeitos do disposto da alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes, declaram os seguintes requisitos que fazem parte integrante da presente convenção coletiva de trabalho:

1- Entidades celebrantes:

Associação Portuguesa das Indústria de Cerâmica e de Cristalaria - APICER

e

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS).

2- Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes:

Pela Associação Portuguesa das Indústria de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Maria Albertina da Silva Sequeira, na qualidade de mandatária.

Francisco António Tavares Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, na qualidade de mandatário.

Miguel Luís das Cunha Direito Custódio, na qualidade de mandatário.

3- Área geográfica: Território nacional.

4- Data de celebração do acordo de revisão : 2 de fevereiro de 2022.

5- Convenção alterada: CCT da componente industrial da cerâmica (pessoal fabril), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

6- Prazo de vigência: 12 meses.

7- Valores das retribuições: Os constantes das cinco tabelas salariais anexas.

8- Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva alterada:

a) O número de empregadores abrangido pela convenção colectiva é de: 700.

b) O número de trabalhadores abrangido pela convenção colectiva é de: 15 000.

Coimbra, 2 de fevereiro de 2022.

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Maria Albertina da Silva Sequeira, mandatária.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, mandatário.
Miguel Luís da Cunha Direito Custódio, mandatário.

ANEXOS

ANEXO I

Descrição geral, atividades e saberes da componente industrial

Os perfis profissionais desta convenção abrangem os trabalhadores da componente industrial do setor da cerâmica, englobando os perfis técnico/a e operador/a, não contemplando as funções de diretores ou outras hierarquicamente superiores.

Cada perfil contempla a correspondente descrição geral, seguida da enumeração das tarefas/atividades e responsabilidades complementadas pela competências necessárias ao seu desempenho.

ANEXO II

Tabela de conversão das anteriores categorias profissionais para as atuais perfis profissionais

Listagem das categorias constantes na anterior convenção coletiva de trabalho e a nova correspondência de acordo com os perfis profissionais.

ANEXO III

Enquadramento no modelo de bandas

Nos quadros deste anexo encontra-se a conversão do enquadramento das anteriores categorias estruturada em grupos para o enquadramento de perfis profissionais estruturado em mandas, sem prejuízo de poder ser realizada uma quali-

ficação de funções com recurso à matriz de qualificação de funções cujo manual se encontra disponível em http:www.ceramica.pt/proficer/index.php/matriz.

ANEXO IV

Tabelas de remunerações mínimas

As cinco tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de fevereiro de 2022.

ANEXO I

Descrição geral, atividades e saberes da componente industrial

Enquadramento

Os perfis profissionais desta convenção abrangem os trabalhadores da componente industrial do sector da cerâmica, englobando os perfis de técnico/a e operador/a, não contemplando as funções de diretores ou outras hierarquicamente superiores.

Cada perfil contempla a correspondente descrição geral, seguida da enumeração das tarefas/atividades e responsabilidades complementadas pelas competências necessárias ao seu desempenho.

Foram identificados saberes, saberes-fazer e saberes-ser transversais a todos os perfis (identificados com sombreado azul), outros transversais a perfis técnicos da área industrial (identificados com sombreado laranja) e outros transversais a perfis de operadores (identificados com sombreado verde).

A definição dos saberes transversais relativos aos conhecimentos contempla apenas a descrição do saber e não o seu nível. Ainda no que concerne aos conhecimentos, as questões relativas à organização do trabalho, ambiente, informática, segurança, higiene e saúde no trabalho e de qualidade consideram-se fulcrais em toda a indústria cerâmica, independentemente do subsetor ou da dimensão da empresa, sendo conceitos basilares de toda a atividade.

Ao nível dos saberes-fazer, consideram-se transversais as questões de registo da atividade desenvolvida, bem como a aplicação de normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e gestão ambiental.

Por último, no que diz respeito aos saberes-ser, estes refletem a realidade atual e orientação futura do que se espera em termos comportamentais dos colaboradores das empresas da cerâmica.

	Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Transversais a todos os perfis	Comportamento organizacional e organização do trabalho	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
	Gestão e proteção ambiental	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
	Informática na ótica do utilizador		Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
	Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica		Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
	Processo de fabrico de produtos cerâmicos		Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
	Normas, procedimentos e padrões de qualidade		Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
			Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
			Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas

Os saberes transversais aos perfis técnicos da área industrial incluem a componente de gestão de equipas e de supervisão, competências que podem ser requeridas para o desempenho destas funções.

	Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Transversais a todos os perfis técnicos (área industrial)	Língua inglesa	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção, afetando recursos materiais e humanos	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
	Gestão de equipas	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
	Comunicação	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
	Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
		Definir e/ou aplicar normas E procedimentos adequados Ao controlo de qualidade	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo

A definição dos saberes transversais aos perfis de operadores reflete, de forma geral, a necessidade de comprometimento com uma cultura de qualidade. Paralelamente, pretende-se transmitir a importância de comportamentos relativos à organização e limpeza do posto de trabalho.

	Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Transversais aos perfis de operadores		Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	
		Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	
		Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	

Qualificação	Operador/a de moldes
Descrição geral	Executar madres, formas e moldes destinados à conformação de produtos cerâmicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Preparar e organizar o trabalho que lhe é atribuído a fim de fabricar madres, formas e moldes: 1.1. Analisar as especificações técnicas e os modelos dos produtos cerâmicos, com o objetivo de identificar, nomeadamente, o tipo de artigo, processo de conformação, percentagem de contração ou outra deformação das pastas em etapas subsequentes de fabrico e outros dados relativos à produção. 1.2. Preparar os materiais destinados à fabricação de madres, formas e moldes, nomeadamente, pasta de gesso, resinas, silicones e produtos desmoldantes, utilizando os equipamentos e os utensílios adequados. 1.3. Preparar os equipamentos e os utensílios destinados à preparação dos materiais e à execução de madres, formas e moldes, nomeadamente, torno de gesso, diluidor de gesso, recetáculos e gambias. 2. Proceder à fabricação de madres, formas e moldes, de acordo com as instruções e as especificações técnicas: 2.1. Executar as primeiras formas e os primeiros moldes a partir dos modelos de produtos cerâmicos utilizando, nomeadamente, pasta de gesso e produto desmoldante, assim como os utensílios e os equipamentos adequados. 2.2. Executar as madres a partir das primeiras formas/moldes utilizando, nomeadamente, resinas ou silicones, produtos desmoldantes, assim como, os utensílios e os equipamentos adequados. 2.3. Executar as formas e os moldes a partir das madres utilizando, nomeadamente, pasta de gesso e produtos desmoldantes, assim como, os utensílios e os equipamentos adequados. 2.4. Executar o acabamento das madres, formas e moldes, cortando e desbastando peças e utilizando, nomeadamente, espátulas, raspadeiras, facas e esmeril. 3. Efetuar o controlo de qualidade das madres, das formas e dos moldes, nomeadamente, identificando as peças com defeitos e procedendo às correções necessárias. 4. Efetuar a manutenção das madres, formas e moldes no sentido de assegurar o seu melhor estado de conservação e aptidão ao uso. 5. Efetuar a limpeza e a conservação dos equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção das madres, das formas e dos moldes, nomeadamente, procedendo à substituição e/ou à lavagem de utensílios e de componentes dos equipamentos e executando outras manutenções simples de rotina. 6. Preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos de produção de madres, formas e moldes, de controlo de qualidade e de identificação de peças com defeitos.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Interpretar especificações técnicas e modelos relativos ao fabrico de madres, formas e moldes	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Identificar e reconhecer diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais que utiliza, bem como dos utensílios e equipamentos	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental informática na ótica do utilizador	Utilizar as técnicas e os processos de preparação dos materiais, equipamentos e utensílios destinados à fabricação de madres, formas e moldes	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Matemática	Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de modelos, madres, formas e moldes	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Utilizar os processos e as técnicas de execução e acabamento de madres, formas e moldes	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Tipologia e características de modelos	Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Desenho técnico	Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Conhecimentos	Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Normas, procedimentos e padrões de qualidade		Auto-controlo - Estabelecer e gerir prioridades, respeitando os tempos do processo
Processos e técnicas de modelação		
Conhecimentos aprofundados		
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos		
Equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção de madres, formas e moldes		
Conservação dos equipamentos e dos utensílios destinados à fabricação de madres e formas/moldes		
Processos e técnicas de fabricação de madres, formas e moldes		
Processos e técnicas de acabamento e manutenção de madres, formas e moldes		

Qualificação	Técnico/a de modelação cerâmica
Descrição geral	Colaborar na conceção de produtos cerâmicos e na execução de modelos, madres, formas e moldes, destinados à conformação de produtos cerâmicos, bem como coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Apoiar na conceção e no desenvolvimento de produtos cerâmicos: 1.1. Colaborar na conceção do produto cerâmico, analisando a viabilidade da sua fabricação e propondo eventuais alterações. 1.2. Participar no desenvolvimento dos projetos de fabricação de produtos cerâmicos ao nível dos materiais, matérias-primas, processos e técnicas de produção e outras características dos produtos a fabricar, com o objetivo de determinar, nomeadamente, o tipo de pasta e o processo de conformação adequado. 1.3. Executar protótipos a partir dos projetos de fabricação de produtos cerâmicos, de modo a avaliar a sua viabilidade técnica. 2. Proceder à fabricação de modelos a partir de desenhos dos produtos cerâmicos a produzir: 2.1. Analisar e interpretar desenhos de produtos cerâmicos, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidade, materiais e outros dados complementares para a execução de modelos. 2.2. Preparar os equipamentos e os utensílios destinados à fabricação de modelos. 2.3. Executar modelos por facetamento, torneamento, escantilhão ou outro processo de modelação, utilizando, nomeadamente, pasta de gesso e barro, assim como os utensílios, os equipamentos e o *software* adequados. 2.4. Executar, se necessário, o acabamento e/ou decoração dos modelos, cortando, desbastando e realizando diversos tipos de composições, designadamente em alto e baixo-relevo. 3. Planear a fabricação de madres, formas e moldes, tendo em vista a otimização da produção e a qualidade dos produtos cerâmicos: 3.1. Analisar os modelos de modo a identificar o número de componentes das madres, das formas e dos moldes. 3.2. Elaborar as especificações técnicas estabelecendo os métodos, os equipamentos e os utensílios a utilizar na fabricação das madres, formas e moldes. 4. Coordenar o processo de fabricação de madres, formas e moldes e o trabalho das equipas da produção afetas à sua área de intervenção, distribuindo, orientando e controlando o trabalho em função da programação definida. 5. Controlar o cumprimento de normas e procedimentos e os objetivos da produção das madres, formas e dos moldes: 5.1. Assegurar a conformidade das matérias-primas, dos equipamentos e das peças com as especificações técnicas. 5.2. Efetuar a organização dos *stocks* de formas e de moldes, identificando as suas necessidades de modo a dar resposta à produção de produtos cerâmicos. 5.3. Detetar e analisar os desvios ao fabrico das madres, formas e moldes, tendo em conta o planeamento efetuado e os constrangimentos técnicos, humanos e materiais, desencadeando as ações corretivas necessárias. 6. Providenciar a limpeza e conservação dos equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção das madres, das formas e dos moldes. 7. Participar no planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos e assegurar o seu cumprimento, bem como providenciar a sua manutenção corretiva. 8. Elaborar relatórios e documentos de controlo relativos à sua atividade.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Utilizar as técnicas e os processos de preparação dos materiais, equipamentos e utensílios destinados à fabricação de modelos, madres, formas e moldes	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Utilizar técnicas de desenvolvimento de projetos de fabricação de produtos cerâmicos	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Língua inglesa	Interpretar desenhos técnicos	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Design matemática	Aplicar as técnicas e processos de execução de protótipos de produtos cerâmicos	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Avaliar a viabilidade técnica de produtos concebidos	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Conhecimentos	Identificar e reconhecer diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais que utiliza	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Utilizar os processos e as técnicas de execução, acabamento de modelos, madres, formas e moldes	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Informática na ótica do utilizador	Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de modelos, madres, formas e moldes	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Elaborar e transmitir as especificações técnicas respeitantes às madres, formas e moldes a fabricar	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Gestão de equipas	Gerir *stocks*	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Comunicação	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção de madres, modelos, moldes ou formas, afetando recursos materiais e humanos	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Gestão de *stocks*	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Conhecimentos aprofundados	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	
Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção de modelos, madres, formas e moldes	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Desenho técnico		
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos		
Processos e técnicas de fabricação de modelos, madres, formas e moldes		
Processos e técnicas de modelação		

Qualificação	Pintor/a/decorador/a
Descrição geral	Efetuar a pintura e decoração de produtos cerâmicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Preparar e organizar o trabalho que lhe é atribuído a fim de efetuar a pintura e decoração dos produtos cerâmicos: 1.1. Analisar as especificações técnicas e os modelos-padrão relativos à pintura e decoração dos produtos cerâmicos com o objetivo de identificar o motivo decorativo e os materiais decorativos. 1.2. Preparar o produto cerâmico e limpar as respetivas superfícies para posterior aplicação das técnicas de decoração. 1.3. Efetuar a transposição dos motivos a pintar e decorar na superfície dos produtos cerâmicos, utilizando os meios, técnicas e materiais adequados. 1.4. Preparar e selecionar os materiais e utensílios a utilizar na pintura e decoração dos produtos cerâmicos, tais como, tintas de água, vidrados, engobes, materiais de baixo fogo, produtos serigráficos, folhas de decalque e os sistemas de aplicação adequados ao motivo a executar. 2. Efetuar, de acordo com as especificações técnicas, a pintura, decoração e o corte dos produtos cerâmicos utilizando diferentes processos e técnicas decorativas. 3. Efetuar o controlo de qualidade das pinturas e decorações realizadas, identificando os erros de execução e procedendo, eventualmente, às correções necessárias. 4. Efetuar a limpeza, acondicionamento e conservação dos materiais, utensílios, ferramentas e equipamentos utilizados na pintura e decoração de produtos cerâmicos. 5. Preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos do tipo e da quantidade de produtos cerâmicos pintados e decorados e do controlo de qualidade executado.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções Comportamento organizacional e organização do trabalho Gestão e proteção ambiental informática na ótica do utilizador Matemática Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas Desenho Conhecimentos Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica Processo de fabrico de produtos cerâmicos Normas, procedimentos e padrões de qualidade Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos Conhecimentos aprofundados Equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica e sua conservação Processos e técnicas de pintura e decoração cerâmica Técnicas de preparação de tintas e pigmentos cerâmicos	Interpretar especificações técnicas e os modelos-padrão relativos ao trabalho a realizar Utilizar as técnicas de preparação dos materiais e matérias-primas destinadas à pintura e decoração cerâmica Identificar os diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais e dos produtos cerâmicos Identificar os equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica Utilizar os processos e as técnicas de pintura e decoração cerâmica Aplicar as técnicas de corte decorativo de peças cerâmicas Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da pintura e decoração de produtos cerâmicos Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho

Qualificação	Técnico/a de pintura cerâmica
Descrição geral	Desenvolver atividades inerentes à elaboração de projetos decorativos e/ou à pintura e decoração de produtos cerâmicos, efetuar ensaios industriais, bem como distribuir, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Participar na elaboração de projetos decorativos, analisando-os por forma a selecionar as técnicas, os processos de decoração e os recursos, participando igualmente na elaboração das fichas técnicas, nomeadamente no que respeita à componente decorativa. 2. Efetuar ensaios industriais das novas decorações, identificando todos os aspetos relevantes destinados à pintura e decoração dos produtos cerâmicos. 3. Preparar e organizar o trabalho das equipas afetas à sua área de intervenção: 3.1. Ler e interpretar fichas técnicas, desenhos e outras especificações técnicas, a fim de identificar as matérias-primas e materiais a utilizar e determinar os meios e as sequências dos métodos de trabalho, otimizando a sua utilização. 3.2. Distribuir as fichas técnicas e/ou modelos com as informações necessárias à produção, nomeadamente, número de peças a decorar, técnicas a utilizar, cor e densidade da tinta a utilizar e tempo médio despendido em cada peça. 4. Coordenar e/ou desenvolver o processo de decoração de produtos cerâmicos e o trabalho das equipas da produção afetas à sua área de intervenção: 4.1. Distribuir e controlar o trabalho em função da programação definida, assegurando o cumprimento dos objetivos da produção. 4.2. Orientar, tecnicamente, o desenvolvimento dos trabalhos, nomeadamente, promovendo a solução de problemas. 4.3. Executar o processo de pintura e decoração de produtos cerâmicos. 5. Controlar o cumprimento das normas e procedimentos e os objetivos da produção de decoração dos produtos cerâmicos: 5.1. Efetuar a organização dos *stocks* das matérias-primas utilizadas, identificando as suas necessidades de modo a dar resposta à produção pretendida. 5.2. Assegurar a conformidade dos materiais utilizados com as especificações técnicas. 5.3. Identificar e analisar os desvios à produção tendo em conta o planeamento efetuado e propor as ações corretivas necessárias. 6. Providenciar a limpeza e conservação dos equipamentos e utensílios destinados à decoração de produtos cerâmicos. 7. Participar no planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos e assegurar o seu cumprimento, bem como providenciar a manutenção corretiva. 8. Elaborar relatórios e documentos de controlo relativos à sua atividade.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Investigar e pesquisar fontes e motivos de decoração	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Conceber e analisar projetos decorativos	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Língua inglesa	Elaborar e interpretar fichas técnicas, desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
matemática	Orientar processos, sequências e métodos de pintura e decoração cerâmica	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Selecionar e utilizar as técnicas de preparação dos materiais e matérias-primas destinadas à pintura e decoração cerâmica	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
História da cerâmica	Identificar os diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais e dos produtos cerâmicos	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Design	Selecionar os equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Conhecimentos	Selecionar e utilizar os processos e as técnicas de pintura e decoração cerâmica adequados ao trabalho a realizar	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Utilizar processos e técnicas de gestão de *stocks*	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Informática na ótica do utilizador	Identificar necessidades de intervenções corretivas nas pinturas e decorações cerâmicas	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da pintura e decoração de produtos cerâmicos	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo do processo de pintura e decoração, afetando recursos materiais e humanos	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Gestão de equipas	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo
Comunicação	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Conhecimentos aprofundados	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Apreciação artística - Capacidade para analisar criticamente o sentido estético de determinado produto/peça
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Definir e/ou aplicar as normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Criatividade e inovação - Gerar e/ou implementar novas ideias e soluções
Planeamento, organização e gestão de recursos afetos à produção (humanos e materiais)	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Projetos decorativos		
Desenho		
Equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica e sua conservação		

Qualificação	Operador/a de laboratório cerâmico
Descrição geral	Efetuar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo, seguindo as instruções técnicas e garantindo a fiabilidade dos resultados, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Preparar e organizar o trabalho a fim de realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos: 1.1. Efetuar a recolha e tratamento de amostras de matérias-primas, pastas cerâmicas, gessos, tintas, vidrados e de efluentes industriais. 1.2. Verificar e preparar os equipamentos, as ferramentas, os reagentes e as soluções adequados à realização de análises e/ ou ensaios físicos e químico.; 1.3. Preparar, medir ou pesar as matérias-primas, os materiais e os produtos cerâmicos a analisar e/ou a ensaiar. 2. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo, mediante orientação do superior, utilizando os equipamentos e os procedimentos adequados: 2.1. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico executando, nomeadamente, ensaios de despiste de eflorescências e carbonatos nas matérias-primas e pastas cerâmicas, determinando a densidade das pastas cerâmicas e analisando a fusibilidade nos vidrados cerâmicos. 2.2. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos à normalização e controlo de produtos cerâmicos executando, nomeadamente, ensaios de resistência mecânica e análises de percentagem de absorção de água, de dimensões e de cores e tonalidades. 2.3. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao controlo ambiental do processo cerâmico executando, nomeadamente, a análise aos efluentes industriais líquidos e aos resíduos industriais líquidos, semi-sólidos e sólidos, com vista à sua reciclagem. 2.4. Realizar o controlo dos processos e produtos em linha fabril ou em armazém/parque. 3. Preparar vidros, vidrados, tintas e engobes, colaborar na realização de ensaios de desenvolvimento de novas composições e/ou na implementação de melhorias nos produtos, de acordo com as especificações fornecidas. 4. Efetuar o tratamento dos dados obtidos nas inspeções e análises, elaborando relatórios, registos ou outra documentação técnica relativa à sua atividade. 5. Efetuar a limpeza e conservação das ferramentas e equipamentos utilizados nas análises e/ou ensaios.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Aplicar as técnicas de recolha de amostras	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Identificar, preparar e utilizar os diferentes tipos de equipamentos, ferramentas, reagentes e soluções adequados à realização de análises e ensaios físicos e químicos	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Identificar os diferentes tipos de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Informática na ótica do utilizador	Utilizar as técnicas e os processos de preparação, medição e pesagem de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Calibração, afinação e metrologia	Comparar os resultados obtidos nas análises, testes e/ou ensaios e transmitir/reportar os mesmos	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Geologia e mineralogia	Aplicar as técnicas de preparação de vidros, vidrados, tintas e engobes	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Matemática e estatística	Aplicar os métodos, técnicas e procedimentos definidos para a realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, normalização e controlo de produtos e controlo ambiental	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Legislação aplicada à atividade profissional	Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Conhecimentos	Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Normas, procedimentos e padrões de qualidade		
Técnicas de manutenção de ferramentas e de equipamentos utilizados na realização de análise e ensaios		
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos		
Conhecimentos aprofundados		
Tipologia e caracterização de equipamentos e ferramentas utilizadas na realização de análises e ensaios físicos e químicos		
Técnicas laboratoriais de controlo ambiental		
Técnicas laboratoriais do processo cerâmico		
Técnicas laboratoriais da normalização e controlo de produtos cerâmicos		

A) Descrição geral atividades e saberes

Qualificação	Operador/a de logística cerâmica
Descrição geral	Efetuar as operações de extração, receção, transporte, armazenagem, expedição, inventariação e controlo de matérias-primas, materiais, produtos e/ou meios promocionais, assim como apoiar a gestão de armazéns e parques, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Efetuar as operações de extração e receção de matérias-primas e materiais: 1.1. Preparar e executar atividades de extração de matérias-primas. 1.2. Descarregar as mercadorias, em local previamente definido, tendo em atenção o tipo de material/matéria-prima. 1.3. Verificar a guia de remessa, nota de encomenda ou outra documentação, confirmando se os materiais/matérias-primas que dão entrada em armazém se encontram de acordo com o pedido efetuado. 1.4. Efetuar a devolução dos materiais/matérias-primas que não se encontrem em conformidade com a documentação respetiva ou que o seu estado o justifique, após ter comunicado superiormente as anomalias detetadas. 2. Efetuar as operações de transporte e movimentação de materiais/matérias-primas e produtos: 2.1. Executar operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores e outras máquinas de transporte, de acordo com as regras e normas estabelecidas. 2.2. Efetuar a carga e descarga de materiais/matérias-primas e produtos. 3. Efetuar a armazenagem das mercadorias no armazém e assegurar a sua manutenção e conservação: 3.1. Arrumar e acondicionar as mercadorias em prateleiras ou noutro local apropriado, de acordo com procedimentos técnicos, funcionais e de segurança definidos, utilizando eficazmente o espaço. 3.2. Efetuar o abastecimento de lugares de preparação de encomendas, gerindo a organização de armazém e parques. 4. Efetuar as operações de preparação e expedição de mercadorias: 4.1. Preparar a expedição de cargas; 4.2. Executar as operações de carga de mercadorias para transporte; 4.3. Efetuar o tratamento dos dados referentes à expedição das mercadorias e efetuar o registo de saída das mesmas; 5. Preparar, montar e acondicionar peças e outros materiais de natureza promocional. 6. Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais/matérias-primas (*stocks*).

Qualificação	Técnico/a de laboratório cerâmico
Descrição geral	Definir e/ou realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos, ao desenvolvimento de novas composições e ao controlo ambiental do processo, garantindo a fiabilidade dos resultados, bem como orientar, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Preparar, organizar e coordenar o trabalho, definindo as análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo: 1.1. Analisar as instruções, as fichas e outras especificações técnicas, com o objetivo de identificar, nomeadamente, o tipo de matérias-primas e de materiais a analisar e/ou ensaiar, os equipamentos, as análises e/ou os ensaios a realizar e outros dados relativos à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos. 1.2. Ajustar e calibrar os equipamentos necessários à realização de ensaios de caracterização e controlo de matérias-primas e/ou produtos cerâmicos. 1.3. Recolher amostras, nomeadamente, de matérias-primas, pastas cerâmicas, gessos, tintas, vidrados e de efluentes industriais. 1.4. Verificar e preparar os equipamentos, as ferramentas, os reagentes e as soluções adequados à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos. 1.5. Preparar, medir ou pesar as matérias-primas, os materiais e os produtos cerâmicos a analisar e/ou a ensaiar, nomeadamente, argilas, pastas cerâmicas e vidrados cerâmicos. 1.6. Coordenar e afetar os recursos humanos necessários à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos. 2. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo, utilizando os equipamentos e os procedimentos adequados: 2.1. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, executando, nomeadamente, ensaios de despiste de eflorescências e carbonatos nas matérias-primas e pastas cerâmicas, determinar a densidade das pastas cerâmicas e analisar a fusibilidade nos vidrados cerâmicos. 2.2. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos à normalização e controlo de produtos cerâmicos, executando, nomeadamente, ensaios de resistência mecânica e análises de percentagem de absorção de água, de dimensões e de cores e tonalidades. 2.3. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao controlo ambiental do processo cerâmico, executando, nomeadamente, a análise aos efluentes industriais líquidos e aos resíduos industriais líquidos, semi-sólidos e sólidos, com vista à sua reciclagem. 3. Propor e desenvolver composições de pastas, esmaltes, engobes, vidrados, tintas e fritas cerâmicas, a partir de técnicas de produto e processo, e assessorar na sua aplicação: 3.1. Interpretar tecnicamente as propostas de novos produtos, identificando as especificações técnicas necessárias para o desenvolvimento de pastas, esmaltes, engobes, vidrados, tintas e fritas cerâmicas. 3.2. Programar e realizar provas laboratoriais, plantas piloto e plantas industriais, para o desenvolvimento de pastas, esmaltes, vidrados, tintas e fritas cerâmicas. 3.3. Avaliar os resultados das provas de desenvolvimento das novas composições. 3.4. Elaborar e compilar a informação do processo necessária para a elaboração e aplicação da nova composição. **3.5.** Assistir tecnicamente no emprego das novas composições. 4. Executar ou colaborar na execução do controlo energético do processo cerâmico, nomeadamente, analisando a contabilidade e os balanços energéticos e realizando auditorias, de modo a ser efetuado um diagnóstico energético. 5. Avaliar os resultados das análises e/ou ensaios realizados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios dos parâmetros relativamente ao estabelecido. 6. Controlar e registar as matérias-primas fornecidas e preencher as folhas de carga. 7. Elaborar relatórios, registos ou outra documentação técnica, relativos à sua atividade; 8. Efetuar a limpeza e a conservação das ferramentas e dos equipamentos utilizados nas análises e/ou ensaios.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Interpretar especificações técnicas e outros dados relativos à realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Língua inglesa	Analisar e aplicar parâmetros, técnicas e procedimentos de regulação/afinação de equipamentos e instrumentos	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Acreditação de laboratórios	Aplicar as técnicas de recolha de amostras	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Conhecimentos	Identificar, preparar e utilizar os diferentes tipos de equipamentos, ferramentas, reagentes e soluções adequados à realização de análises e ensaios físicos e químicos	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Identificar e caracterizar os diferentes tipos de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Gestão ambiental e energética informática na ótica do utilizador	Utilizar as técnicas e os processos de preparação, medição e pesagem de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Identificar e caracterizar as diferentes fases do processo de produção de produtos cerâmicos	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar os métodos, as técnicas e os procedimentos de realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Gestão de equipas	Aplicar os métodos, as técnicas e os procedimentos de realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos à normalização e controlo de produtos cerâmicos	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Comunicação	Aplicar os métodos, as técnicas e os procedimentos de realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao controlo ambiental do processo cerâmico	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Matemática e estatística	Utilizar as técnicas e os equipamentos de registo de dados, dos métodos aplicados e dos resultados intermédios e finais obtidos das análises e dos ensaios físicos e químicos realizados	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Utilizar os métodos e as técnicas de execução do controlo energético do processo cerâmico	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Geologia e mineralogia	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo do processo laboratorial, afetando recursos materiais e humanos	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo
Legislação aplicada à atividade profissional	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Equipamentos
Tipologia, características e propriedades dos reagentes e das soluções utilizados na realização de análises e ensaios físicos e químicos	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade
Tipologia e caracterização de equipamentos e ferramentas utilizadas na realização de análises e ensaios físicos e químicos		Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica
Calibração, afinação e metrologia		Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental
Conhecimentos aprofundados		
Normas, procedimentos e padrões de qualidade		
Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)		
Técnicas laboratoriais da normalização e controlo de produtos cerâmicos		
Técnicas laboratoriais de controlo ambiental		
Técnicas laboratoriais do processo cerâmico		
Técnicas de manutenção de ferramentas e de equipamentos utilizados na realização de análise e ensaios		

Qualificação	Operador/a de qualidade
Descrição geral	Colaborar na execução dos procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção e dos produtos semiacabados e acabados, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Verificar, tendo em conta os padrões de qualidade definidos, a qualidade de cada produto, efetuar a respetiva classificação e identificar possíveis defeitos ou incorreções: 1.1. Conferir a qualidade dos produtos segundo os padrões definidos. 1.2. Submeter periodicamente os produtos a exames de qualidade. 1.3. Identificar e distinguir possíveis incorreções ou defeitos, classificando-os e dando o seguimento estabelecido. 1.4. Realizar inspeções acerca da qualidade do produto. 1.5. Efetuar o registo da produção. 2. Colaborar na definição, implementação e manutenção dos procedimentos contemplados no sistema de gestão de qualidade: 2.1. Colaborar na execução dos procedimentos de controlo de qualidade do produto e as folhas de registo necessárias. 2.2. Executar procedimentos de calibração e manutenção dos equipamentos utilizados na fabricação dos produtos. 2.3. Propor ações de melhoria da organização e procedimentos de produção. 2.4. Auxiliar na identificação de não-conformidades dos produtos e do processo produtivo e no diagnóstico das respetivas causas bem como propor ações corretivas e preventivas, acompanhando a sua implementação. 3. Proceder à correção, sempre que possível, de defeitos ou incorreções. 4. Elaborar os registos de qualidade dos produtos e reportar aos responsáveis da qualidade qualquer ocorrência que possa afetar o desempenho do sistema de gestão de qualidade. 5. Efetuar a limpeza e manutenção do setor onde exerce a sua atividade.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Utilizar as técnicas e instrumentos de análise do controlo da qualidade	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Tipificar incorreções nos produtos e comunicá-las devidamente	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Informática na ótica do utilizador	Utilizar as técnicas de controlo de documentos e dados relativos ao controlo da qualidade	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Detetar não-conformidades dos produtos e processo produtivo e diagnosticar as causas	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Matemática e estatística	Auxiliar na implementação de ações corretivas/ preventivas	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Conhecimentos	Organizar e divulgar a informação relativa à qualidade	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Interpretar os resultados provenientes dos dados recolhidos, efetuando a comparação com os padrões de qualidade definidos	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Interpretar as fichas técnicas	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar as técnicas de calibração e manutenção dos equipamentos	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Ferramentas da qualidade	Sinalizar e/ou aplicar ações e procedimentos de melhoria do processo produtivo	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Normas e legislação específica da qualidade	Aplicar técnicas e procedimentos de amostragem	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	
Conhecimentos aprofundados	Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	
Tipologia, características e fontes dos defeitos de qualidade nos produtos cerâmicos	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	

Qualificação	Operador/a de cerâmica
Descrição geral	Executar a preparação, a conformação, o acabamento, a secagem, a decoração, a engobagem/vidragem, a cozedura, a escolha e/ou a embalagem de produtos cerâmicos, utilizando processos mecânicos e manuais, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Preparar e organizar o trabalho que lhe é atribuído a fim de fabricar produtos cerâmicos: 1.1. Analisar as especificações técnicas e os modelos padrão dos produtos cerâmicos a fabricar, com o objetivo de identificar, nomeadamente, o tipo de artigo, respetivas operações de fabrico e outros dados relativos à produção. 1.2. Preparar e verificar o estado da pasta cerâmica, das tintas e dos vidros, nomeadamente, humidade, densidade e viscosidade, de forma a assegurar a sua conformidade com as especificações técnicas. 1.3. Preparar os moldes e os utensílios destinados à conformação, ao acabamento, à decoração e à engobagem/vidragem de produtos cerâmicos. 1.4. Preparar as máquinas colocando os acessórios e materiais necessários, nomeadamente, selecionando o molde adequado, montando e ajustando as suas componentes e abastecendo vidro, tintas e outros materiais a mobília de enforna. 2. Operar máquinas destinadas às áreas de conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura e embalagem, de acordo com as especificações técnicas: 2.1. Alimentar com pasta máquinas de conformação e com produtos cerâmicos em cru, cozidos, engobados/vidrados ou decorados, máquinas de acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem e embalagem. 2.2. Introduzir os parâmetros de regulação das máquinas, nomeadamente, velocidade, temperaturas, pressão e tempos. 2.3. Vigiar e controlar o funcionamento das máquinas, analisando os desvios aos padrões preestabelecidos e procedendo aos ajustamentos necessários. 3. Proceder à conformação, acabamento, engobagem/vidragem, cozedura e embalagem de produtos cerâmicos, por processos manuais e automáticos utilizando as ferramentas e os utensílios adequados: 3.1. Executar a conformação de produtos cerâmicos, utilizando diferentes pastas e aplicando os métodos necessários. 3.2. Executar o acabamento de produtos cerâmicos em cru, cozidos, engobados/vidrados ou decorados, nomeadamente, executar cortes, colagens, retirar imperfeições, disfarçar pontos de montagem, remover arestas, limpar e retificar peças, tendo em conta o modelo padrão. 3.3. Executar a decoração e/ou engobagem/vidragem de produtos cerâmicos em cru, cozidos ou decorados. 3.4. Executar operações de enforna/desenforna quer em fornos contínuos, quer em fornos intermitentes. 3.5. Executar a escolha segundo os padrões e requisitos estabelecidos. 3.6. Executar a embalagem e paletização dos produtos cerâmicos. 4. Efetuar o controlo de qualidade dos produtos cerâmicos em cru, cozidos, engobados/vidrados e decorados, separando as peças segundo, nomeadamente, o tipo de defeito e os parâmetros de qualidade estabelecidos pela empresa. 5. Efetuar a limpeza e a conservação das máquinas das áreas de preparação de pastas, conformação, acabamento, secagem, engobagem/vidragem, decoração, fornos e embalagem e dos moldes e utensílios utilizados, nomeadamente, substituindo moldes danificados, procedendo à lavagem de componentes das máquinas e executando outras manutenções simples de rotina. 6. Preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos de produção, de controlo de qualidade e de identificação de peças.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções Comportamento organizacional e organização do trabalho Gestão e proteção ambiental informática na ótica do utilizador Matemática – cálculo e unidades de medida Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas Conhecimentos Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica Processo de fabrico de produtos cerâmicos Normas, procedimentos e padrões de qualidade Conservação das máquinas das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos Conhecimentos aprofundados Tipologia, funcionamento e regulação de máquinas e equipamentos das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Processos e técnicas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos	Interpretar especificações técnicas e modelos-padrão relativos a produtos cerâmicos Identificar e preparar as ferramentas e os utensílios destinados à preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Identificar e reconhecer os diferentes tipos, propriedades e aplicações das pastas cerâmicas e dos produtos cerâmicos Aplicar as técnicas de operação e regulação/ afinação de máquinas e equipamentos Aplicar os processos e as técnicas de preparação de pastas, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de produtos cerâmicos Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando--as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho

Qualificação	Técnico/a de cerâmica
Descrição geral	Desenvolver o processo produtivo de fabrico de produtos cerâmicos bem como planear, coordenar, controlar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Planear, organizar e desenvolver o trabalho, com vista à otimização dos níveis de produção: 1.1. Definir os recursos humanos, materiais e tecnológicos a afetar à(s) sua(s) área(s) de intervenção, tendo em conta os objetivos a atingir. 1.2. Organizar o fluxo de trabalho em função dos recursos disponíveis, do seu estado e das intervenções de manutenção previstas, procurando otimizar a capacidade de produção. 1.3. Orientar o trabalho das equipas, com o fim de assegurar os níveis de produção e a qualidade pretendidos. 1.4. Auxiliar o processo produtivo, intervindo consoante as necessidades e exigências da produção. 1.5. Participar na análise e implementação de melhorias de todo o processo industrial. 2. Coordenar e controlar a fabricação de artigos em cerâmica, em termos de qualidade e níveis de produção/desempenho: 2.1. Assegurar a conformidade das matérias-primas, dos moldes, dos equipamentos e dos artigos com as especificações técnicas. 2.2. Coordenar e supervisionar o processo de produção, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, dos produtos e o cumprimento das normas. 2.3. Detetar e analisar os desvios à produção, tendo em conta o planeamento efetuado e os constrangimentos técnicos, humanos e materiais da produção, de modo a desencadear as ações corretivas necessárias. 2.4. Analisar, estudar e propor soluções, bem como procurar melhorias/alternativas ao processo produtivo, de forma a obter melhores resultados. 3. Preparar e programar os equipamentos de acordo com as características técnicas do artigo e da produção: 3.1. Analisar as instruções técnicas relativas ao artigo a fabricar e ao equipamento. 3.2. Estabelecer os parâmetros de regulação dos equipamentos de acordo com o artigo a fabricar e o processo. 3.3. Verificar e otimizar os resultados da parametrização efetuada aos equipamentos. 4. Participar na definição e monitorização das normas e procedimentos estabelecidos, tendo em conta, nomeadamente, os materiais e os equipamentos utilizados no processo produtivo. 5. Participar no planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos e assegurar o seu cumprimento, bem como providenciar a execução da manutenção corretiva e limpeza de materiais, equipamentos e espaços. 6. Elaborar relatórios e documentos de controlo relativos às atividades da(s) sua(s) área(s) de intervenção.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções Gestão e proteção ambiental Língua inglesa Hidráulica e pneumática Eletricidade e mecânica Matemática e estatística Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas Conhecimentos Comportamento organizacional e organização do trabalho Informática na ótica do utilizador Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica Gestão de equipas Comunicação Conservação das máquinas das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Conhecimentos aprofundados Processo de fabrico de produtos cerâmicos Normas, procedimentos e padrões de qualidade Planeamento, organização e gestão de recursos afetos à produção (humanos e materiais) Processos e técnicas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Tipologia, funcionamento e regulação de máquinas e equipamentos das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Interpretar especificações técnicas relativas às tecnologias de produção, matérias-primas e materiais de fabrico e acabados Orientar processos, sequências de fabrico e métodos de produção de acordo com os objetivos estabelecidos Analisar e aplicar parâmetros, técnicas e procedimentos de regulação dos equipamentos em função das suas características e do produto a fabricar Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de produtos cerâmicos Sinalizar e/ou aplicar ações e procedimentos de melhoria do processo produtivo Aplicar os processos e as técnicas de preparação de pastas, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/ vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Identificar e preparar as ferramentas e os utensílios destinados à preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos Identificar e reconhecer os diferentes tipos, propriedades e aplicações das pastas cerâmicas e dos produtos cerâmicos Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção, afetando recursos humanos e materiais Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho

Qualificação	Técnico/a de conceção e desenvolvimento
Descrição geral	Desenvolver os trabalhos de conceção e desenvolvimento de novos produtos e decorações cerâmicas e/ou de suportes promocionais, colaborando na elaboração de desenhos técnicos, bem como planear, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Conceber, desenvolver e apresentar projetos de peças e decorações cerâmicas, de acordo com a estratégia, política comercial e promocional da organização, o cliente alvo e o mercado: 1.1. Elaborar projetos de peças e decorações cerâmicas, assim como a sua orçamentação. 1.2. Conceber protótipos, recorrendo a diversos meios e técnicas. 1.3. Verificar a conformidade do protótipo com o produto pretendido, propondo eventuais alterações e/ou correções. 1.4. Apresentar propostas de projetos de peças e decorações cerâmicas, tendo em conta as necessidades e expectativas definidas ou oportunidades de melhoria detetadas. 1.5. Efetuar a ficha técnica do produto, descrevendo todos os aspetos relacionados com a produção do mesmo. 1.6. Conceber motivos de decoração cerâmica e/ou efetuar o tratamento de imagens, separação de cores e adaptação das mesmas à forma das peças, utilizando programas informáticos específicos. 2. Planear e coordenar as atividades de conceção e desenvolvimento de novos produtos. 3. Estudar a viabilidade do produto, preparando a sua submissão a provas/ensaios laboratoriais, realizando provas e/ou ensaios piloto e efetuando ou acompanhando os ensaios pré-industriais. 4. Participar na execução de modelos e moldes que sustentam a conformação do produto cerâmico: 4.1. Analisar as informações técnicas e funcionais do produto a obter, nomeadamente no que respeita aos requisitos, especificações e orientações, de forma a proceder à execução do respetivo molde. 4.2. Projetar e executar o molde, de forma a obter a peça pretendida. 4.3. Proceder às correções necessárias de forma a viabilizar o molde pretendido. 4.4. Registar todos os aspetos relativos à execução dos modelos e moldes, compilando toda a informação pertinente relativa à concretização do modelo ou molde. 5. Executar os desenhos técnicos relacionados com a embalagem dos produtos cerâmicos: 5.1. Realizar o desenho da embalagem de acordo com as especificidades do produto e os requisitos estabelecidos pelo cliente ou pela própria organização. 5.2. Garantir a máxima eficiência e segurança no acondicionamento do produto cerâmico na embalagem. 6. Criar livros de produto, plaquetes ou outros meios promocionais destinados aos clientes. 7. Participar nas reuniões de criação e desenvolvimento de novos produtos cerâmicos, acompanhando o desenvolvimento dos trabalhos.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Identificar as tendências do mercado e as oportunidades de negócio	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Aplicar os métodos projetais manuais e por computador para conceber e apresentar os seus projetos ou produtos finais	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Geometria descritiva	Executar e interpretar desenhos e modelos	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Analisar os projetos, com o objetivo de identificar o tipo de material e equipamentos a utilizar e outros dados relativos à produção de peças cerâmicas	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Matemática	Conceber e desenvolver produtos ou séries de produtos na indústria da cerâmica	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Processos e técnicas de fabricação de modelos, madres, formas e moldes	Conceber livros de produto, plaquetes ou outros meios promocionais	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Marketing	Aplicar os procedimentos necessários para a elaboração de fichas técnicas de fabricação dos produtos na sua variedade	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
História da cerâmica	Estudar a viabilidade técnica e financeira dos produtos e decorações cerâmicas	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Conhecimentos	Implementar correções, ajustamentos e melhorias em projetos concebidos	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Utilizar ferramentas informáticas de desenho e modelação	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção, afetando recursos materiais e humanos	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Língua inglesa	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Gestão de equipas	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo
Comunicação	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Orientação para o cliente - Promove as ações para superar as necessidades atuais e futuras de clientes internos e externos
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	Apreciação artística - Capacidade para analisar criticamente o sentido estético de determinado produto/peça
Contexto e de mercados nacional e internacional na área da produção cerâmica	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Metodologias de projeto		
Conhecimentos aprofundados		
Informática, na utilização de *softwares* específicos		
Processo de fabrico de produtos cerâmicos		
Normas, procedimentos e padrões de qualidade		
Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)		
Desenho técnico		
Design		

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Utilizar os equipamentos de movimentação, elevação de cargas e de extração de matérias-primas	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Aplicar as técnicas de movimentação, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Identificar quebras e sua origem e implementar medidas de prevenção de quebra de mercadorias	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
informática na ótica do utilizador	Interpretar fichas técnicas, desenhos, modelos e as marcações efetuadas no terreno	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Conduzir/manobrar veículos industriais leves e pesados	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Legislação comercial	Verificar e testar a operacionalidade dos equipamentos e materiais	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Língua inglesa	Utilizar os equipamentos informáticos e as aplicações das áreas comercial e logística	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Manutenção de máquinas e equipamentos	Aplicar os procedimentos de carga e descarga das mercadorias e matérias-primas em armazém e parques	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Tipologia dos solos e suas características geotécnicas	Aplicar os procedimentos de codificação, registo e etiquetagem de mercadorias	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Aplicar os procedimentos de devolução de mercadorias	
Gestão de *stocks*	Aplicar as técnicas de acondicionamento de mercadorias, de acordo com as especificidades das mesmas	
Gestão de *layout* de armazém e parques	Identificar e aplicar os procedimentos de elaboração de inventários	
Conhecimentos	Aplicar as técnicas de extração de matéria-prima	
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	
Tecnologia dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais	Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	
Cadeia de abastecimento processos	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
de armazenagem	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Prevenção de quebras das mercadorias		
Conhecimentos aprofundados		
Procedimentos de receção, preparação e expedição de mercadorias		
Documentação utilizada no funcionamento do armazém		
Materiais e equipamentos de armazém		
Manuseamento, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas		
Regras e normas de condução de veículos industriais leves e pesados		

Qualificação	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Descrição geral	Preparar e efetuar a impressão de motivos decorativos destinados a produtos cerâmicos, através de meios eletrónicos e/ou manuais, operando, regulando e controlando o processo de impressão, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Executar provas de impressão, utilizando meios eletrónicos e manuais, a fim de verificar a sua conformidade com os objetivos pretendidos: 1.1. Efetuar a impressão de provas de baixa resolução, definindo os parâmetros de impressão de acordo com a qualidade e fidelidade pretendidas na reprodução. 1.2. Executar provas heliográficas, a partir de fotolitos, por prensagem e revelação de papel ozalide, definindo os parâmetros de exposição e aplicando a solução de revelação, de acordo com o resultado pretendido. 2. Efetuar o registo da composição gráfica com vista à sua posterior impressão, utilizando meios eletrónicos e/ou manuais: 2.1. Efetuar as montagens dos motivos decorativos destinados a impressão de acordo com os objetivos pretendidos. 2.2. Reproduzir a composição gráfica em fotolito, diretamente na placa metálica ou diretamente na tela, recorrendo a meios mecânicos, manuais e/ou eletrónicos e a técnicas adequadas, definindo os parâmetros de exposição e de revelação de acordo com as instruções recebidas, materiais utilizados e o resultado pretendido. 2.3. Acondicionar devidamente as telas serigráficas, nas condições de humidade e temperatura adequadas e segundo os padrões de fabrico estipulados, de forma a garantir a sua qualidade. 3. Preparar e efetuar a impressão dos motivos decorativos procedendo às regulações e afinações das máquinas de impressão: 3.1. Proceder à montagem da tecnologia de impressão vigente efetuando ajustes de acerto e afinações e imprimindo as matérias-primas adequadas. 4. Manter e controlar o processo de impressão, procedendo à calibração dos equipamentos de forma a obter a qualidade pretendida na reprodução dos trabalhos gráficos: 4.1. Verificar de forma contínua a qualidade de impressão, efetuando as correções necessárias de forma a garantir a qualidade desejada. 4.2. Realizar o acerto das cores, verificar a densidade de cores e humidade, ajustar as tintas e executar outras afinações necessárias à garantia da qualidade de impressão. 4.3. Verificar, periodicamente, os níveis de tinta e pó, procedendo à reposição de matérias-primas e/ou materiais, bem como efetuar o carregamento das máquinas (papel e tinta) de acordo com as instruções dos equipamentos. 5. Efetuar a manutenção e recuperação de telas serigráficas: 5.1. Proceder ao retoque das telas, eliminando imprecisões e corrigindo deficiências, verificando a qualidade final do trabalho. 5.2. Executar as atividades de manutenção e recuperação de telas, nomeadamente a lavagem, decapagem e desengorduramento, bem como tensionar e emulsificar as mesmas, recorrendo a processos manuais e/ou automáticos. 6. Identificar e catalogar as incorreções presentes na impressão. 7. Preparar os empastamentos destinados à impressão, seguindo a receita elaborada. 8. Efetuar a escolha e controlo da qualidade de matérias-primas e produtos gráficos. 9. Efetuar a limpeza e a conservação das ferramentas e utensílios utilizados.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Avaliar, controlar e manter a fiabilidade da impressão	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Utilizar as técnicas de pré-impressão e impressão	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
informática na ótica do utilizador	Aplicar os métodos e técnicas de prensagem, revelação e reprodução de placas metálicas	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar as técnicas de preparação de empastamentos	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Física e química – propriedades dos materiais e reações químicas	Aplicar as técnicas e processos de manutenção e recuperação de utensílios e instrumentos de impressão	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Processos e tecnologias gráficas	Aplicar as técnicas de operação e regulação/ afinação de máquinas e equipamentos	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Conhecimentos	Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho
Características e comportamentos dos materiais de impressão	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Processos e técnicas de serigrafia	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Conhecimentos aprofundados		
Processo de impressão		
Equipamentos, instrumentos e utensílios de impressão		
Técnicas de manutenção de utensílios e instrumentos de impressão		

Qualificação	Técnico/a de logística cerâmica
Descrição geral	Assegurar o adequado funcionamento das atividades logísticas da empresa, contribuindo para a otimização dos fluxos de informação, serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como orientar, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Analisar as necessidades da organização, de forma a implementar as soluções logísticas mais adequadas aos objetivos, estratégias e recursos da empresa: 1.1. Analisar e avaliar indicadores inerentes às operações logísticas. 1.2. Programar e preparar a distribuição a clientes e o aprovisionamento da produção com base em critérios de otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, utilizando sistemas de informação integrados. 1.3. Estabelecer com os fornecedores, internos e externos, os esquemas de fluxos e o calendário de expedição, necessários ao processo logístico, em função do plano de produção. 1.4. Planear a distribuição dos produtos e serviços aos clientes, tendo em conta as necessidades destes, as capacidades da organização e a otimização do processo logístico. 2. Coordenar as atividades de extração e/ou receção de matérias-primas, preparação de encomendas, armazenagem e expedição: 2.1. Organizar o fluxo da operação do entreposto (extração, receção, aprovisionamento/reaprovisionamento), preparação, carga e expedição. 2.2. Avaliar e garantir o estado de conservação dos produtos e embalagens. 2.3. Organizar a distribuição do trabalho das equipas, com o fim de assegurar os níveis de produção e a qualidade pretendidos; 2.4. Orientar o trabalho das equipas sob a sua responsabilidade, promovendo e controlando a qualidade de desempenho. 2.5. Gerir os recursos associados ao processo logístico, nomeadamente equipamento de armazenagem e de manuseamento de mercadorias, meios de transporte e sistemas de informação. 2.6. Promover ações de melhoria das condições de armazenagem e acondicionamento das mercadorias e materiais. 2.7. Participar na análise e implementação de melhoria contínua dos processos, em colaboração com os intervenientes na cadeia logística, nomeadamente clientes e fornecedores. 3. Assegurar a gestão de *stocks*: 3.1. Efetuar a avaliação e o controlo de *stocks.* 3.2. Monitorizar indicadores de *stocks* e implementar medidas corretivas. 4. Coordenar e executar operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores, de acordo com as regras e normas estabelecidas. 5. Apoiar o serviço de assistência a clientes, prestando as informações necessárias e adequando o serviço logístico às necessidades do cliente. 6. Elaborar relatórios da sua atividade, organizando e sistematizando a informação técnica referente à sua área de intervenção.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Aplicar as técnicas de gestão de *stocks* aplicar as	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	técnicas de gestão de transportes	
Conhecimentos	Aplicar as técnicas de controlo e otimização dos fluxos das mercadorias	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Utilizar os equipamentos informáticos e as aplicações específicas da área logística	
Informática na ótica do utilizador	Aplicar os procedimentos do serviço ao cliente	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Aplicar as técnicas de movimentação, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Gestão e proteção ambiental	Definir e aplicar os procedimentos de elaboração de inventários	
Língua inglesa	Utilizar os equipamentos de movimentação, elevação de cargas e de extração de matérias-primas	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Gestão de equipas	Aplicar os procedimentos de carga e descarga das mercadorias e matérias-primas em armazém e parques	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Comunicação	Aplicar as técnicas de extração de matéria-prima	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Normas legais de circulação	Interpretar fichas técnicas, desenhos, modelos e as marcações efetuadas no terreno	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Legislação comercial	Conduzir/manobrar veículos industriais leves e pesados	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo do processo logístico, afetando recursos materiais e humanos	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Tipologia dos solos e suas características geotécnicas	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	
Tecnologia dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Conhecimentos aprofundados	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Mentoria - facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e feedback contínuo
Planeamento, organização e gestão de recursos afetos à logística (humanos e materiais)	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	Gestão de tempo - Maximizar a rentabilidade do tempo, estabelecendo e gerindo prioridades
Regras e normas de condução de veículos industriais leves e pesados	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Gestão de armazém e parques		
Gestão de *stocks*		
Manuseamento, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas		
Logística internacional		
Gestão de transportes		
Cadeia de abastecimento		

Qualificação	Operador/a de manutenção cerâmica
Descrição geral	Executar as atividades relacionadas com a instalação, montagem, regulação, manutenção e reparação, em equipamentos industriais e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos ou de automação (pneumáticos e hidráulicos) envolvidos direta ou indiretamente na produção de produtos cerâmicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Proceder à montagem, instalação e colocação em condições de funcionamento dos subconjuntos e conjuntos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos), a partir dos desenhos, esquemas e especificações técnicas de cada equipamento industrial. 2. Diagnosticar as avarias dos elementos nos sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação, aplicando os procedimentos estabelecidos, para comprovação do estado de funcionamento dos equipamentos e do alcance dos defeitos. 3. Restituir as condições funcionais nos sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação, recorrendo à reparação e/ou substituição de peças e elementos dos referidos sistemas, estabelecendo o processo de desmontagem/ montagem requerido, com recurso aos manuais de instruções e esquemas específicos dos equipamentos. 4. Realizar a conservação e manutenção preventiva dos equipamentos, a partir da documentação técnica e manuais de manutenção, com registo e preenchimento das fichas de intervenção específicas. 5. Efetuar reparações, montagens ou construções na área da serralharia, carpintaria, construção civil e afins, de acordo com procedimentos e instruções de trabalho.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Interpretar desenhos, esquemas e outra documentação técnica de equipamentos, sistemas e instalações de natureza elétrica, eletromecânica e eletrónica	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Identificar os materiais, as ferramentas e os instrumentos a utilizar em função do tipo de intervenção	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos e sistemas elétricos de baixa tensão, de órgãos de proteção e de instrumentos de medida	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Informática na ótica do utilizador	Utilizar as técnicas de instalação de instrumentos de medida	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Desenho técnico	Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos e sistemas automatizados, eletromecânicos e eletrónicos	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Física	Utilizar as técnicas de instalação de equipamentos de automação, eletromecânicos e eletrónicos	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Matemática	Utilizar as técnicas de instalação de sistemas elétricos e de órgãos de proteção	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Língua inglesa	Utilizar as técnicas de manutenção de equipamentos, sistemas elétricos, mecânicos, pneumáticos e hidráulicos	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Conhecimentos	Utilizar as técnicas de ensaio de equipamentos e sistemas de automação, mecânicos, eletromecânicos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Utilizar técnicas de reparação, desmontagem/ montagem e construção de componentes na área da serralharia, carpintaria, construção civil e afins	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos	
Soldadura	Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	
Pneumática, electropneumática e hidráulica	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Eletricidade e eletrónica	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Eletromecânica		
Automação		
Tecnologia dos materiais serralharia		
e carpintaria		
Materiais, equipamentos e ferramentas		
mecânica		
Conhecimentos aprofundados		
Tipologia e funcionamento de equipamentos e sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados		
Técnicas de instalação e ensaio de sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados		
Técnicas de manutenção de sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados		

Qualificação	Técnico/a de manutenção cerâmica
Descrição geral	Desenvolver atividades relacionadas com a preparação, inspeção, manutenção e desenvolvimento de equipamentos industriais, bem como orientar, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
Atividades	1. Interpretar desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidade, materiais e outros dados complementares relativos a equipamentos industriais. 2. Estudar, planear e organizar os trabalhos de manutenção de equipamentos industriais: 2.1. Estabelecer planos de manutenção dos equipamentos. 2.2. Avaliar as necessidades de equipamentos, materiais e recursos, dando o devido seguimento. 3. Orientar, controlar e desenvolver as atividades na área da manutenção de equipamentos industriais: 3.1. Planear e estabelecer a sequência e os métodos de trabalho de montagem e desmontagem de componentes e/ou equipamentos industriais e definir a aplicação dos processos, materiais e ferramentas adequados à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. 3.2. Orientar e desenvolver as operações de reparação e manutenção na área elétrica, mecânica, eletromecânica, automação e serralharia/construção civil e afins. 3.3. Distribuir o trabalho a executar pela equipa de manutenção. 3.4. Controlar as manutenções executadas e os equipamentos reparados, utilizando os instrumentos adequados. 4. Orientar ou proceder à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. 5. Desenvolver novos produtos e máquinas que respondam às necessidades da produção.

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Noções	Utilizar técnicas de instalação, preparação e ensaio de equipamentos industriais	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Gestão e proteção ambiental	Utilizar as técnicas de instalação de equipamentos de automação, eletromecânicos e eletrónicos	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
Conhecimentos	Utilizar as técnicas de ensaio de equipamentos e sistemas de automação, mecânicos, eletromecânicos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Utilizar as técnicas de manutenção de equipamentos e sistemas automatizados, mecânicos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Informática na ótica do utilizador	Sinalizar e/ou aplicar ações e procedimentos de melhoria	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Interpretar desenhos, normas e outras especificações técnicas	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Utilizar as técnicas de planeamento da sequência e dos métodos de desmontagem e montagem de componentes e/ou equipamentos industriais	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Língua inglesa	Aplicar as técnicas de planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Gestão de equipas	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da manutenção, afetando recursos materiais e humanos	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Comunicação	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Física	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Automação	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Eletricidade e eletrónica	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e *feedback* contínuo
Matemática	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Desenho técnico	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Comando numérico computorizado mecânica e eletromecânica		
Pneumática, electropneumática e hidráulica		
Serralharia e carpintaria		
Conhecimentos aprofundados		
Normas, procedimentos e padrões de qualidade		
Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)		
Tipologia e funcionamento de equipamentos e sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados		
Técnicas de instalação, ensaio e manutenção de sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados		
Materiais, equipamentos e ferramentas		

ANEXO II

Tabela de conversão das anteriores categorias profissionais para atuais perfis profissionais

A profissões constantes na anterior convenção coletiva de trabalho encontram na listagem abaixo, a nova correspondência de acordo com os perfis profissionais.

A - Correspondência para a cerâmica estrutural

Profissão/categoria profissional	Perfil profissional
Acabador de telha	Operador/a de cerâmica
Acabador de tubos de grés	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 3.ª	Operador/a de cerâmica
Ajudante de desenfornador	Operador/a de cerâmica
Ajudante de electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de enfornador	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fiel de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de fogueiro do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de lubrificador	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de motorista	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de prensador	Operador/a de cerâmica
Alimentador de barros	Operador/a de cerâmica
Amassador ou moedor de barros	Operador/a de cerâmica
Analista físico-químico de 1.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 2.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 3.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista principal	Técnico/a de laboratório cerâmico
Aparador de telha	Operador/a de cerâmica
Apontador cerâmico	Operador/a de logística cerâmica
Apontador metalúrgico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz da construção civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz da produção com mais de 18 anos	Operador/a de cerâmica
Aprendiz da produção do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz da produção do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: praticante de caixeiro do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: aprendiz da produção do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: auxiliar menor com 16 anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: praticante de caixeiro do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Auxiliar de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Auxiliar de laboratório	Operador/a de laboratório cerâmico
Auxiliar de serviços	Operador/a de cerâmica
Auxiliar menor com 17 anos	Operador/a de cerâmica
Bate-chapas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro (gazeteiro) de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro (gazeteiro) de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica

Carpinteiro de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Chefe de equipa	Técnico/a de cerâmica
Condutor de desmanteladordesterroador de barros	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de vagonetas	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais leves	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais pesados	Operador/a de logística cerâmica
Controlador de aparelho elevador de telha	Operador/a de cerâmica
Controlador de produção	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Cortador de tijolo	Operador/a de cerâmica
Decorador de 1.ª	Pintor/a / decorador/a
Decorador de 2.ª	Pintor/a / decorador/a
Desencaixador de ladrilho	Operador/a de cerâmica
Desenfornador	Operador/a de cerâmica
Desenhador com mais de seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador com menos de três anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desmoldador	Operador/a de cerâmica
Embalador	Operador/a de cerâmica
Embalador de louça de grés	Operador/a de cerâmica
Encarregado	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de fogueiro	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de secção	Técnico/a de cerâmica
Encarregado geral	Técnico/a de cerâmica
Encarregado-ajudante	Técnico/a de cerâmica
Enfornador	Operador/a de cerâmica
Entregador de ferramentas, materiais e produtos	Operador/a de manutenção cerâmica
Escolhedor	Operador/a de cerâmica
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados	Operador/a de cerâmica
Estucador de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Estucador de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Fiel de armazém	Técnico/a de logística cerâmica
Fogueiro de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 3.ª	Operador/a de cerâmica
Formista-moldista	Operador/a de moldes
Forneiro	Operador/a de cerâmica
Forneiro-ajudante	Operador/a de cerâmica
Fresador mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador auto	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador de máquinas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador de máquinas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Marteleiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Misturador de barros	Operador/a de cerâmica
Modelador	Operador/a de moldes
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Motorista de ligeiros	Operador/a de logística cerâmica
Motorista de pesados	Operador/a de logística cerâmica
Oficial electricista com mais de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oficial electricista com menos de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oleador de lastra	Operador/a de manutenção cerâmica
Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro jaulista	Operador/a de cerâmica
Oleiro rodista	Operador/a de cerâmica
Oleiro-colador-asador	Operador/a de cerâmica
Operador de atomizador	Operador/a de cerâmica
Operador de desenforna	Operador/a de cerâmica
Operador de enforna	Operador/a de cerâmica

Operador de instalações automáticas de fabrico	Operador/a de cerâmica
Operador de instalações automáticas de preparação	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de vidrar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas automáticas de amassar ou moer	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas automáticas de descarga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas de molde, corte e carga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas de prensar	Operador/a de cerâmica
Operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar	Operador/a de cerâmica
Operador-afinador de máquinas	Operador/a de cerâmica
Pedreiro ou trolha de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pedreiro ou trolha de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Planificador	Técnico/a de cerâmica
Praticante de desenhador do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Praticante de desenhador do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: torneiro mecânico.	Operador/a de manutenção cerâmica

Praticante de manutenção Mecânica do 2.º ano : mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: pré-oficial electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Prensador	Operador/a de cerâmica
Pré-oficial	Operador/a de cerâmica
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Preparador	Operador/a de laboratório cerâmico
Preparador de chamote	Operador/a de cerâmica
Preparador de enforna	Operador/a de cerâmica
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros	Operador/a de cerâmica
Rebarbador	Operador/a de cerâmica
Serralheiro civil de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Servente	Operador/a de cerâmica
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica

Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Tapador de portas de forno	Operador/a de cerâmica
Tirador de tijolo	Operador/a de cerâmica
Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira	Operador/a de cerâmica
Tirocinante de desenhador do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Tirocinante de desenhador do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Torneiro mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Trabalhador de cargas e descargas	Operador/a de logística cerâmica
Verificador de qualidade	Operador/a de qualidade
Vidrador	Operador/a de cerâmica

B - Correspondência dos restantes subsetores da cerâmica

Profissão/categoria profissional	Perfil profissional
Abocador	Operador/a de cerâmica
Acabador de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Acabador de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Acabador de imagens e estatuetas de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Acabador de imagens e estatuetas de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Acabador de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Acabador de tubos de grés	Operador/a de cerâmica
Afiador de ferramentas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Afiador de ferramentas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Afinador de máquinas de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 3.ª	Operador/a de cerâmica
Agente de métodos	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Ajudante de electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de fiel de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de fogueiro do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de lubrificador	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de motorista	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de oleiro de sanitários	Operador/a de cerâmica
Ajudante de prensador	Operador/a de cerâmica
Ajudante de preparador de pasta	Operador/a de cerâmica
Ajudante operador de enforna e desenforna	Operador/a de cerâmica
Alimentador/recolhedor de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Alimentador/recolhedor de máquina	Operador/a de cerâmica
Amassador ou moedor de barros	Operador/a de cerâmica
Analista físico-químico de 1.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 2.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 3.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista principal	Técnico/a de laboratório cerâmico
Apontador	Operador/a de logística cerâmica
Aprendiz da construção civil do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de construção civil do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: canalizador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: funileiro-latoeiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: limador-alisador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: rectificador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica

Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas cat de: serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de: gravador	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de: modelador	Operador/a de moldes
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de: pintor	Pintor/a / decorador/a
Aprendiz de produção do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz gráfico do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Aprendiz gráfico do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Arvorado ou seguidor	Técnico/a de cerâmica
Auxiliar de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Auxiliar de laboratório	Operador/a de laboratório cerâmico
Auxiliar de serviços	Operador/a de cerâmica
Auxiliar menor do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Auxiliar menor do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Bate-chapas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Canalizador de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Canalizador de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Canalizador de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de limpos de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de limpos de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Chefe de equipa de manutenção/ oficial principal	Técnico/a de manutenção cerâmica
Chefe de equipa de produção	Técnico/a de cerâmica
Chefe de movimento	Técnico/a de logística cerâmica
Chefe de sector fabril	Técnico/a de cerâmica
Chefe de turno	Técnico/a de cerâmica
Condutor de transpaletas	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de vagonetas através de charriot	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais leves	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais pesados	Operador/a de logística cerâmica
Controlador até dois anos	Não se enquadra em nenhum perfil do setor cerâmico
Controlador com mais de dois anos	Não se enquadra em nenhum perfil do setor cerâmico
Controlador de produção	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Controlador de qualidade	Operador/a de qualidade
Cosedor de panos	Operador/a de cerâmica
Cromador roteiro de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Cromador/roleiro de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Cronometrista	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Decorador de 1.ª	Pintor/a / decorador/a
Decorador de 2.ª	Pintor/a / decorador/a

Decorador de serigrafia	Pintor/a / decorador/a
Desencaixador de azulejos	Operador/a de cerâmica
Desenhador de arte aplicada	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução com mais de seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução com menos de três anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução de três a seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução tirocinante	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador industrial	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador-criador de produto cerâmico	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desmoldador	Operador/a de cerâmica
Desvidrador	Operador/a de cerâmica
Embalador	Operador/a de cerâmica
Embalador -empalhador	Operador/a de cerâmica
Encarregado ajudante	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de armazém	Técnico/a de logística cerâmica
Encarregado de fogueiro	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de manutenção	Técnico/a de manutenção cerâmica
Encarregado de modelação	Técnico/a de modelação cerâmica
Encarregado de pintura altamente especializado	Técnico/a de pintura cerâmica
Encarregado de secção	Técnico/a de cerâmica
Encarregado geral	Técnico/a de cerâmica
Encarrulador ou empilhador	Operador/a de cerâmica
Enquadrador	Operador/a de cerâmica
Ensacador	Operador/a de cerâmica
Entalhador ou abridor de chapa de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Entalhador ou abridor de chapas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	Operador/a de manutenção cerâmica
Escolhedor	Operador/a de cerâmica
Escolhedor de feldspato	Operador/a de cerâmica
Escolhedor de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados	Operador/a de cerâmica
Estagiário de analista físico-químico	Operador/a de laboratório cerâmico
Estampador	Operador/a de cerâmica
Ferramenteiro até um ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferramenteiro com mais de um ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Fiel de armazém	Técnico/a de logística cerâmica
Filtrador de pasta	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 3.ª	Operador/a de cerâmica
Formista	Operador/a de moldes
Formista-moldista de 1.ª	Operador/a de moldes
Formista-moldista de 2.ª	Operador/a de moldes
Forneiro	Operador/a de cerâmica
Forneiro de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Forneiro-ajudante	Operador/a de cerâmica
Fotógrafo	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo auxiliar do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo auxiliar do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo auxiliar do 3.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo estagiário	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fresador mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Funileiro-latoeiro de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Funileiro-latoeiro de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Funileiro-latoeiro de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Gazeteiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Gravador de 1.ª	Operador/a de artes gráficas - cerâmica
Gravador de 2.ª	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Gravador em telas de serigrafia	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica

Gravador-criador	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Impressor	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Impressor auxiliar	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Impressor estagiário	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	Operador/a de manutenção Cerâmica
Ladrilhador ou azulejador de 2.ª	Operador/a de manutenção Cerâmica
Lapidador ou polidor	Operador/a de cerâmica
Lavador de caulinos e areias	Operador/a de cerâmica
Limador-alisador de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Limador-alisador de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Limador-alisador de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador auto	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Malhador	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de carpintaria	Operador/a de manutenção cerâmica
Misturador	Operador/a de cerâmica
Modelador de 1.ª	Operador/a de moldes
Modelador de 2.ª	Operador/a de moldes
Modelador-criador	Técnico/a de modelação cerâmica
Moldador de estruturas em fibra	Operador/a de moldes
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Montista	Operador/a de manutenção cerâmica
Motorista de ligeiros	Operador/a de logística cerâmica
Motorista de pesados	Operador/a de logística cerâmica
Oficial electricista com mais de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oficial electricista com menos de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oleiro de acessórios de sanitários	Operador/a de cerâmica
Oleiro de lambugem de sanitários	Operador/a de cerâmica
Oleiro de linha automática de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Oleiro-acabador de louça artística e decorativa	Operador/a de cerâmica
Oleiro-asador-colador	Operador/a de cerâmica
Oleiro-enchedor	Operador/a de cerâmica
Oleiro-formista ou de lambugem de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro-formista ou de lambugem de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro-jaulista de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro-jaulista de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Operador de atomizador	Operador/a de cerâmica
Operador de enforna e desenforna	Operador/a de cerâmica
Operador de estufas e secadores	Operador/a de cerâmica
Operador de instalação de preparação automática de pasta	Operador/a de cerâmica
Operador de laboratório	Operador/a de laboratório cerâmico
Operador de linha automática de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina automática	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina automática de descarga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina automática de olaria	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de agrafar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de estampar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de filetar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de lavar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de molde, corte e carga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de plastificar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de prensar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de triturar madeira	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de vidrar	Operador/a de cerâmica

Operador de máquina semiautomática de olaria	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina tipo roller	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas de amassar ou moer	Operador/a de cerâmica
Operador de pontes rolantes	Operador/a de logística cerâmica
Operador heliográfico com mais de quatro anos	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Operador heliográfico com menos de quatro anos	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Operador manual de balanças	Operador/a de cerâmica
Operador não especializado ou servente de manutenção mecânica	Operador/a de manutenção Cerâmica
Operador-afinador de máquinas	Operador/a de cerâmica
Pedreiro/trolha de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pedreiro/trolha de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor altamente especializado de painéis	Pintor/a/decorador/a
Pintor altamente especializado de porcelanas	Pintor/a/decorador/a
Pintor cerâmico de 2.ª	Pintor/a/decorador/a
Pintor de cerâmica de 1.ª	Pintor/a / decorador/a
Pintor de construção civil de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de construção civil de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor-criador	Técnico/a de pintura cerâmica
Planificador	Técnico/a de cerâmica
Polidor de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Polidor de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Polidor de 3.ª	Operador/a de cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: canalizador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: funileiro-latoeiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: limador-alisador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: rectificador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: transportador auxiliar	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: canalizador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: funileiro-latoeiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: limador--alisador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: pré-oficial electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: rectificador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica

Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: transportador estagiário	Operador/a de manutenção cerâmica
Prensador	Operador/a de cerâmica
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Preparador	Operador/a de laboratório cerâmico
Preparador de chamote	Operador/a de cerâmica
Preparador de enforna	Operador/a de cerâmica
Preparador de mostruários	Operador/a de logística cerâmica
Preparador de pasta de gesso	Operador/a de cerâmica
Preparador de telas de serigrafia	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica
Preparador de trabalho de manutenção	Técnico/a de manutenção cerâmica
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros	Operador/a de cerâmica
Rebarbador	Operador/a de cerâmica
Recolhedor de taras	Operador/a de cerâmica
Rectificador de tijolos isolantes	Operador/a de cerâmica
Rectificador mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Rectificador mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Rectificador mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Retocador de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Retocador ou espanador	Operador/a de cerâmica
Roçador ou desbastador	Operador/a de cerâmica
Serralheiro civil de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Servente	Operador/a de cerâmica
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Tapador de portas de forno	Operador/a de cerâmica
Técnico de cerâmica	Técnico/a de cerâmica
Técnico de electrónica	Técnico/a de manutenção cerâmica
Técnico electricista	Operador/a de manutenção cerâmica
Técnico fabril	Técnico/a de cerâmica
Técnico industrial do grau I	Técnico/a de manutenção cerâmica
Técnico industrial do grau II	Técnico/a de manutenção cerâmica
Técnico industrial do grau III	Técnico/a de manutenção cerâmica
Tirocinante de desenhador do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Tirocinante de desenhador do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Torneiro de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 1.ª.	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Trabalhador de cargas e descargas	Operador/a de logística cerâmica
Traçador-marcador de 1.ª	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Traçador-marcador de 2.ª	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Traçador-marcador de 3.ª	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Transportador	Operador/a de logística cerâmica
Verificador de qualidade	Operador/a de qualidade
Vidrador de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Vidrador de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Vidrador de acessórios sanitários	Operador/a de cerâmica
Vidrador de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Zincador	Operador/a de artes gráficas - Cerâmica

ANEXO III

Enquadramento no modelo de bandas

Conversão do enquadramento das anteriores categorias estruturada em grupos para o enquadramento de perfis profissionais estruturado em bandas
Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) - Componente industrial
I - Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto hde 2008	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego* com atualização SMN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
03	1 727,64 €	1 727,64 €	Sem profissões associadas															
02	1 527,25 €	1 527,25 €	Sem profissões associadas															
01	1 297,65 €	1 297,65 €	Sem profissões associadas															
0	1 129,55 €	1 129,55 €	1 129,55 €				■											
1	890,73 €	890,73 €	890,73 €				■		■		■					■	■	
2	805,14 €	805,14 €	805,14 €				■		■		■		■			■		
3	731,34 €	731,34 €	731,34 €				■	■								■	■	■
4	699,05 €	699,05 €	685,47 €		■					■		■		■		■		
5	671,89 €	671,89 €			■	■	■									■	■	
5-a	620,64 €	620,64 €	620,64 €		■	■		■		■					■			
6	607,83 €	607,83 €	607,83 €	■				■		■		■		■	■	■	■	■
7	574,00 €	574,00 €	574,00 €	■		■		■		■		■			■	■	■	■
8	548,38 €	557,00 €	557,00 €	■		■		■		■		■			■		■	■
9	516,09 €	557,00 €		■		■									■		■	■
10	492,00 €	557,00 €				■						■			■		■	■
11	426,00 €	557,00 €				■									■			■
12	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
13	426,00 €	557,00 €				■									■		■	■
14	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
15	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
16	426,00 €	557,00 €				■									■		■	

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) - Componente industrial
II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
13 a 8	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €		557,00 €			557,00 €			557,00 €
7	2	101-200	574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €	574,00 €			574,00 €
6	3	201-300	607,83 €		607,83 €		607,83 €		607,83 €		607,83 €		607,83 €	607,83 €			607,83 €
5 - a	4	301-370	620,64 €		620,64 €		620,64 €		620,64 €		620,64 €		620,64 €	620,64 €			620,64 €
5 e 4	5	371-460	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €		685,47 €		685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	
3	6	461-580		731,34 €		731,34 €		731,34 €		731,34 €		731,34 €			731,34 €	731,34 €	
2	7	581-700		805,14 €		805,14 €		805,14 €		805,14 €		805,14 €			805,14 €	805,14 €	
1	8	701-850		890,73 €		890,73 €		890,73 €		890,73 €		890,73 €			890,73 €	890,73 €	
0	9	851-1000		1 129,55 €		1 129,55 €									1 129,55 €	1 129,55 €	

Cerâmica utilitária e decorativa - componente industrial
I - Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2008	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego* com atualização SMN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
03	1 552,00 €	1 552,00 €	Sem profissões associadas															
02	1 372,00 €	1 372,00 €	Sem profissões associadas															
01	1 165,50 €	1 165,50 €	Sem profissões associadas															
0	1 015,00 €	1 015,00 €	1 015,00 €				■											
1	800,00 €	800,00 €	800,00 €				■		■		■					■	■	
2	723,00 €	723,00 €	723,00 €				■		■		■		■			■		
3	658,00 €	658,00 €	658,00 €				■	■								■	■	■
4	628,00 €	628,00 €	628,00 €		■					■		■		■		■		
5	603,50 €	603,50 €	603,50 €		■	■	■									■	■	
5-a	557,50 €	557,50 €	557,50 €		■	■		■		■					■			
6	546,50 €	557,00 €		■				■		■		■		■	■	■	■	■
7	515,50 €	557,00 €		■		■		■		■		■			■	■	■	■
8	492,50 €	557,00 €		■		■		■		■		■			■		■	■
9	463,50 €	557,00 €		■		■									■		■	■
10	442,00 €	557,00 €				■						■			■		■	■
11	426,00 €	557,00 €	557,00 €			■									■			■
12	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
13	426,00 €	557,00 €				■									■		■	■
14	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
15	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
16	426,00 €	557,00 €				■									■		■	

Cerâmica utilitária e decorativa - Componente industrial
II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
16 a 6	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €		557,00 €			557,00 €			557,00 €
5-a	2	101-200	557,50 €		557,50 €		557,50 €		557,50 €		557,50 €		557,50 €	557,50 €			557,50 €
5	3	201-300	603,50 €		603,50 €		603,50 €		603,50 €		603,50 €		603,50 €	603,50 €			603,50 €
4	4	301-370	628,00 €		628,00 €		628,00 €		628,00 €		628,00 €		628,00 €	628,00 €			628,00 €
3	5	371-460	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €		658,00 €		658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	
2	6	461-580		723,00 €		723,00 €		723,00 €		723,00 €		723,00 €			723,00 €	723,00 €	
1	7	581-700		800,00 €		800,00 €		800,00 €		800,00 €		800,00 €			800,00 €	800,00 €	
-	8	701-850		840,00 €		840,00 €		840,00 €		840,00 €		840,00 €			840,00 €	840,00 €	
0	9	851-1000		1 015,00 €		1 015,00 €									1 015,00 €	1 015,00 €	

Cerâmica de louça sanitária - Componente industrial
I - Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2008	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego* com atualização SMN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
03	1 751,73 €	1 751,73 €	Sem profissões associadas															
02	1 548,78 €	1 548,78 €	Sem profissões associadas															
01	1 316,10 €	1 316,10 €	Sem profissões associadas															
0	1 145,44 €	1 145,44 €	1 145,44 €				■											
1	903,03 €	903,03 €	903,03 €				■		■		■					■	■	
2	816,41 €	816,41 €	816,41 €				■		■		■		■			■		
3	741,59 €	741,59 €	741,59 €				■	■								■	■	■
4	708,28 €	708,28 €	694,70 €		■					■		■		■		■		
5	681,11 €	681,11 €			■	■	■									■	■	
5-a	628,84 €	628,84 €	628,84 €		■	■		■		■					■			
6	616,03 €	616,03 €	616,03 €	■				■		■		■		■	■	■	■	■
7	581,69 €	581,69 €	581,69 €	■		■		■		■		■			■	■	■	■
8	555,55 €	557,00 €	557,00 €	■		■		■		■		■			■		■	■
9	523,26 €	557,00 €		■		■									■		■	■
10	499,18 €	557,00 €				■						■			■		■	■
11	426,00 €	557,00 €				■									■			■
12	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
13	426,00 €	557,00 €				■									■		■	■
14	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
15	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
16	426,00 €	557,00 €				■									■		■	

Cerâmica de louça sanitária - Componente industrial
II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
16 a 8	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €		557,00 €			557,00 €			557,00 €
7	2	101-200	581,69 €		581,69 €		581,69 €		581,69 €		581,69 €		581,69 €	581,69 €			581,69 €
6	3	201-300	616,03 €		616,03 €		616,03 €		616,03 €		616,03 €		616,03 €	616,03 €			616,03 €
5-a	4	301-370	628,84 €		628,84 €		628,84 €		628,84 €		628,84 €		628,84 €	628,84 €			628,84 €
5 e 4	5	371-460	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €		694,70 €		694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	
3	6	461-580		741,59 €		741,59 €		741,59 €		741,59 €		741,59 €			741,59 €	741,59 €	
2	7	581-700		816,41 €		816,41 €		816,41 €		816,41 €		816,41 €			816,41 €	816,41 €	
1	8	701-850		903,03 €		903,03 €		903,03 €		903,03 €		903,03 €			903,03 €	903,03 €	
0	9	851-1000		1 145,44 €		1 145,44 €									1 145,44 €	1 145,44 €	

Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) - Componente industrial
I - Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2008	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego* com atualização SMN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
03	1 630,78 €	1 630,78 €	Sem profissões associadas															
02	1 441,15 €	1 441,15 €	Sem profissões associadas															
01	1 224,36 €	1 224,36 €	Sem profissões associadas															
0	1 066,00 €	1 066,00 €	1 066,00 €				■											
1	840,50 €	840,50 €	840,50 €				■		■		■					■	■	
2	759,52 €	759,52 €	759,52 €				■		■		■		■			■		
3	691,36 €	691,36 €	691,36 €				■	■								■	■	■
4	659,59 €	659,59 €	659,59 €		■					■		■		■		■		
5	633,96 €	633,96 €	633,96 €		■	■	■									■	■	
5-A	585,28 €	585,28 €	585,28 €		■	■		■		■					■			
6	574,00 €	574,00 €	574,00 €	■				■		■		■		■	■	■	■	■
7	541,71 €	557,00 €	557,00 €	■		■		■		■		■			■	■	■	■
8	517,63 €	557,00 €		■		■		■		■		■			■		■	■
9	486,88 €	557,00 €		■		■									■		■	■
10	464,33 €	557,00 €				■						■			■		■	■
11	426,00 €	557,00 €				■									■			■
12	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
13	426,00 €	557,00 €				■									■		■	■
14	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
15	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
16	426,00 €	557,00 €				■									■		■	

Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) - Componente industrial
II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
16 a 7	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €		557,00 €			557,00 €			557,00 €
6	2	101-200	574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €	574,00 €			574,00 €
5 -A	3	201-300	585,28 €		585,28 €		585,28 €		585,28 €		585,28 €		585,28 €	585,28 €			585,28 €
5	4	301-370	633,96 €		633,96 €		633,96 €		633,96 €		633,96 €		633,96 €	633,96 €			633,96 €
4	5	371-460	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €		659,59 €		659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	
3	6	461-580		691,36 €		691,36 €		691,36 €		691,36 €		691,36 €			691,36 €	691,36 €	
2	7	581-700		759,52 €		759,52 €		759,52 €		759,52 €		759,52 €			759,52 €	759,52 €	
1	8	701-850		840,50 €		840,50 €		840,50 €		840,50 €		840,50 €			840,50 €	840,50 €	
0	9	851-1000		1 066,00 €		1 066,00 €									1 066,00 €	1 066,00 €	

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas) - Componente industrial
I - Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 20088	Tabela *Boletim do Trabalho e Emprego* com atualização SMN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
02	1 063,44 €	1 063,44 €	Sem profissões associadas															
01	924,04 €	924,04 €	Sem profissões associadas															
0	728,78 €	728,78 €	Sem profissões associadas															
1	709,30 €	709,30 €	709,30 €										■			■		
2	642,68 €	642,68 €	642,68 €									■				■	■	
3	575,03 €	575,03 €	575,03 €					■								■		
4	531,46 €	557,00 €	557,00 €	■		■						■		■	■	■	■	
5	485,34 €	557,00 €		■	■	■		■				■			■		■	
6	458,69 €	557,00 €		■		■				■		■			■			
7	450,49 €	557,00 €		■		■				■		■			■		■	
8	446,39 €	557,00 €													■		■	
9	426,00 €	557,00 €				■											■	
10	426,00 €	557,00 €				■									■			
11	426,00 €	557,00 €				■									■		■	
12	426,00 €	557,00 €				■									■			
13	426,00 €	557,00 €				■												

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas) - Componente industrial
II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de artes gráficas
13 a 4	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €		557,00 €			557,00 €			557,00 €
3	2	101-200	575,03 €		575,03 €		575,03 €		575,03 €		575,03 €		575,03 €	575,03 €			575,03 €
	3	201-300	591,94 €		591,94 €		591,94 €		591,94 €		591,94 €		591,94 €	591,94 €			591,94 €
	4	301-370	608,85 €		608,85 €		608,85 €		608,85 €		608,85 €		608,85 €	608,85 €			608,85 €
	5	371-460	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €		625,76 €		625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	
2	6	461-580		642,68 €		642,68 €		642,68 €		642,68 €		642,68 €			642,68 €	642,68 €	
	7	581-700		664,89 €		664,89 €		664,89 €		664,89 €		664,89 €			664,89 €	664,89 €	
	8	701-850		687,10 €		687,10 €		687,10 €		687,10 €		687,10 €			687,10 €	687,10 €	
1	9	851-1000		709,30 €		709,30 €									709,30 €	709,30 €	

ANEXO IV

Tabelas de remunerações mínimas

Todas as tabelas salariais em vigor a partir de 1 de fevereiro de 2022.

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Banda	Valores
1	RMMG
2	713,00
3	722,00
4	735,00
5	747,00
6	760,00
7	778,00
8	797,00
9	818,00

Cerâmica utilitária e decorativa

Banda	Valores
1	RMMG
2	712,00
3	720,00
4	732,00
5	755,00
6	824,00
7	910,00
8	951,00
9	1 146,00

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos)

Banda	Valores
1	RMMG
2	716,00
3	737,00
4	748,00
5	799,00
6	848,00
7	932,00
8	1028,00
9	1 297,00

Cerâmica de louça sanitária

Banda	Valores
1	RMMG
2	725,00
3	745,00
4	760,00
5	809,00
6	863,00
7	944,00
8	1 042,00
9	1 316,00

Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros)

Banda	Valores
1	RMMG
2	716,00
3	726,00
4	756,00
5	780,00
6	803,00
7	879,00
8	970,00
9	1 225,00

Declaração

(Nos termos do artigo 492.º do Código do Trabalho)

Nos termos e para os efeitos do disposto da alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes, declaram o seguinte:

1- Entidades celebrantes:

Associação Portuguesa das Indústria de Cerâmica e de Cristalaria - APICER

e

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS).

2- Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes:

Pela Associação Portuguesa das Indústria de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Maria Albertina da Silva Sequeira, na qualidade de mandatária.

Francisco António Tavares Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos e Vidro, Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, na qualidade de mandatário.

Miguel Luís das Cunha Direito Custódio, na qualidade de mandatário.

3- Área geográfica: Território nacional.

4- Data de celebração do acordo de revisão: 2 de fevereiro de 2022.

5- Convenção alterada: CCT da componente industrial da cerâmica (pessoal fabril), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

6- Prazo de vigência: 12 meses.

7- Valores das retribuições: Os constantes das cinco tabelas salariais anexas.

8- Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva alterada.

a) O número de empregadores abrangido pela convenção colectiva é de: 700.

b) O número de trabalhadores abrangido pela convenção colectiva é de: 15 000.

Coimbra, 2 de fevereiro de 2022.

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Maria Albertina da Silva Sequeira, mandatária.
Francisco António Tavares Gomes, mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, mandatário.
Miguel Luís da Cunha Direito Custódio, mandatário.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 50/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 18.ª

Retribuição

1 a 5- (*Mantêm a redação em vigor*.)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 38,19 €.

7- (*Mantém a redação em vigor*.)

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 38,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- (*Mantém a redação em vigor*.)

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,73 €.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 62,40 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição ..... 16,27 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço ..... 39,17 €.

3- (*Mantém a redação em vigor*.)

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 10 661,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- (*Mantêm a redação em vigor*.)

Cláusula 30.ª

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) (*Mantém a redação em vigor*.)

b) As motivadas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 20 dias consecutivos e até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) a *l)* (*Mantém a redação em vigor*.)

2 a 6- (*Mantém a redação em vigor*.)

Cláusula 56.ª

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 454,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.ª

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua

retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,26 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 243,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 081,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	966,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	905,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	856,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	810,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	755,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	735,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	730,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	712,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	708,00
12	Praticante e paquete	705,00

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufiram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Lisboa, 8 de março de 2022.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

– SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

– SERS - Sindicato dos Engenheiros;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 48/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março de 2017 (texto consolidado), n.º 24, de 29 junho de 2018, n.º 21, de 8 de junho de 2019 e n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado).

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências

ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 8.ª

Acesso

1- (*Mantém-se*.)
2- (*Mantém-se*.)
3- (*Mantém-se*.)
4- (*Mantém-se*.)
5- (*Mantém-se*.)
6- (*Mantém-se*.)
7- (*Mantém-se*.)
8- Os operários de laboração fabril de terceira e os operários de laboração fabril de segunda, após três anos de permanência na categoria respetiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.ª ou de 1.ª

Único. **(***Mantém-se.*)

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

Diária ..... 62,93 €;
Alojamento e pequeno-almoço ..... 32,48 €;
Refeições ..... 30,45 €.

2- (*Mantém-se.*)

Único. (*Mantém-se*.)

3- (*Mantém-se*.)

4- (*Mantém-se*.)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Faltas justificadas

1- (*Mantém-se*.)

a) (*Mantém-se*);

b) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta até 20 dias consecutivos; falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente do 1.º grau da linha reta, até 5 dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) (*Mantém-se*);
e) (*Mantém-se*);
f) (*Mantém-se*);
g) (*Mantém-se*);
h) (*Mantém-se*.)

2- (*Mantém-se*.)
3- (*Mantém-se*.)
4- (*Mantém-se*.)
5- (*Mantém-se*.)

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,80 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 63 437,50 €.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

(…)

Assessor de contabilidade - É o/a trabalhador/a que organiza, arquiva e classifica documentos contabilísticos com base no SNC, mas que está sobre as ordens e vigilância de um contabilista. Não é contabilista certificado e não pode assinar escritas.

(…)

Operário de laboração fabril de 1.ª - Acompanha e é responsável por todo o processo produtivo, desde: seleção de matérias-primas, utilização das mais diversas máquinas que contribuem para a fabricação do produto final. Responde pela obtenção do produto final.

Operário de laboração fabril de 2.ª - Está sob visionamento do operário de laboração fabril de 1.ª ou encarregado. Tem o dever de executar as tarefas inerentes ao processo produtivo, mas não é responsável pela qualidade e obtenção do produto final.

Operário de laboração fabril de 3.ª - Está na base do processo, apenas executa as tarefas de cargas de matérias-primas em máquinas (tipo reatores químicos) e de descargas de produtos finais e seu acondicionamento em armazéns.

(…)

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (m/f)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 046,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	939,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático Técnico/a de garantia de qualidade	886,00 €
IV	Assessor de contabilidade Caixeiro/a-encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos)	865,00 €
IV	Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	865,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.ª Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - Técnico/a II Operário de laboração fabril de 1.ª Primeiro/a-caixeiro/a Primeiro/a-escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos) Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)	793,00 €
VI	Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - Técnico/a I Operário de laboração fabril de 2.ª Segundo/a-caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I	750,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Operário de laboração fabril de 3.ª Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.ª Terceiro/a-caixeiro/a Terceiro/a-escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	737,00 €
VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	715,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	713,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	710,00 €
XI	Paquete (*)	705,00 € *(a)*

(a) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Porto, 11 de março de 2022.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Luís da Silva Rodrigues, como mandatário.
Fausto de Oliveira Magalhães Silva, como mandatário.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 53/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego,* n.º 19, de 22 de maio de 2019 e n.º 25, de 8 de julho de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (…)
2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV**.**
(…)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.ª

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Mantém-se em vigor o texto publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019 e n.º 25, e 8 de julho de 2020, respectivamente, em tudo o que não foi acordado alterar na presente revisão.
2- (…)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial
Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 359,00
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 142,00
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 013,00
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	980,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	882,00

VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa	790,00
VI	Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	790,00
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	765,00
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	755,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	745,00
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	735,00
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	725,00
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	715,00
XIII	Praticante	705,00

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» ..... 14,10 €;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» ..... 61,30 €;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» ..... 6,15 €;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» ..... 7,00 €;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» .....40,60 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2022.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 181 do livro n.º 12, com o n.º 45/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 12, de 29 de março de 2017 (texto consolidado), n.º 16, de 29 abril de 2018, n.º 21, de 8 de junho de 2019 e n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Re-

talhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representadas pela associação signatária;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

2 a 6- (*Mantém-se*.)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se*.)

3- (*Mantém-se*.)

4- (*Mantém-se*.)

5- (*Mantém-se*.)

6- (*Mantém-se*.)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 14,11 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- (*Mantém-se*.)

9- (*Mantém-se*.)

10- (*Mantém-se*.)

11- (*Mantém-se*.)

12- (*Mantém-se*.)

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocações em serviço

Cláusula 29.ª

Refeições

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 16,75 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.ª

Viagens em serviço

1- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se*);

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

– Pequeno-almoço - 4,16 €;
– Refeições (almoço e jantar) - 32,48 €;
– Alojamento - 42,53 €;
– Diária completa - 79,17 €.

2- (*Mantém-se*.)

3- (*Mantém-se*.)

4- (*Mantém-se*.)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 13,20 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- (*Mantém-se*.)

Cláusula 38.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 39,74 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

2- (*Mantém-se*.)

3- (*Mantém-se*.)

Cláusula 39.ª

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- (*Mantém-se*.)

a) (*Mantém-se*);

b) 150 % para o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Faltas justificadas

1- (*Mantém-se*.)

a) (*Mantém-se*);

b) (*Mantém-se*);

c) (*Mantém-se*.)

d) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta até 20 dias consecutivos; falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente do 1º grau da linha reta, até 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos.

f) (*Mantém-se*);

g) (*Mantém-se*);

h) (*Mantém-se*);

i) (*Mantém-se*.)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 72.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 5,18 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- (*Mantém-se.*)

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 5,18 €.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 335,00 €
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico(a) Gestor(a) de produto/s	1 168,00 €
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 055,00€
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Encarregado(a) geral (de armazém /de manutenção) Guarda-livros Programador(a) de informática Técnico(a) Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 040,00 €
V	Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Delegado(a) de informação médica estagiário Desenhador(a)-projetista Desenhador(a)-projetista publicitário Encarregado(a) de sector Enfermeiro(a) coordenador(a) Fogueiro(a) encarregado(a) Preparador(a) técnico encarregado(a) Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direção Vendedor(a) especializado(a)	960,00 €
VI	Analista de 1.ª Caixa Educador(a) de infância Encarregado(a) de refeitório de 1.ª Enfermeiro(a) Escriturário(a) de 1.ª Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia Operador(a) de informática Preparador(a) técnico(a) de 1.ª Técnico(a) de serviço social Vendedor(a)	884,00 €

VII	Afinador(a) de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem Caixeiro(a) de 1.ª Cobrador(a) Cozinheiro(a) Desenhador(a) (mais de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos) Despenseiro(a) Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Encarregado(a) de refeitório de 2.ª Escriturário(a) de 2.ª Fogueiro(a) de 1.ª Mecânico(a) de automóveis Motorista de pesados Preparador(a) técnico(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas	827,00 €
VIII	Afinador(a) de máquinas de 2.ª Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2.ª Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano) Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos) Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador) Embalador (a) encarregado Encarregado(a) de lavandaria Encarregado(a) de serviços auxiliares Escriturário(a) de 3.ª Fogueiro(a) de 2.ª Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar	780,00 €
IX	Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3.ª Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano) Distribuidor(a) Embalador (a)/produção com mais de 2 anos Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Operador(a) de máquinas Telefonista	740,00 €
X	Ajudante de cozinha Auxiliar de laboratório Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Contínuo(a) Costureiro(a) Embalador(a) /armazém (com mais de 1 ano) Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Engomadeira(o) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Guarda Higienizador(a) Jardineiro(a) Porteiro(a) Vigilante	720,00 €
XI	Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Servente de armazém Trabalhador(a) da limpeza	710,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	705,00 € (*)

(*) sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o/a trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código de Trabalho). E imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional do Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro.

ANEXO VIII

Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho

Artigo 6.º

Deslocação em serviço

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 18,78 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 71,05 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regresse à sua residência.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

Porto, 11 de março de 2022.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Luís da Silva Rodrigues, como mandatário.
Raquel Mouta Faria da Costa, como mandatária.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 52/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial

Contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os Trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves bem como aos trabalhadores que exercem as atividades nele constantes.

3- O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3, 4, 5, 6 e 7- (…)

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 62.ª

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência das partes alteradas do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

(Em euros)

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1 360,00
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	1 015,00
		B	Técnico de controlo e serviço	950,00

Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo A B C	775,00 745,00 710,00
			Fogueiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção	780,00
		B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado Operador de acabamentos Comercial/distribuidor Operador de cofres/fechaduras	715,00
		C	Chefe de equipa Distribuidor	710,00
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro Operador de lavandaria/limpeza a seco e costura Operador de lavandaria hospitalar Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves Prensador Recepcionista/engomador	705,00
		B	Trabalhador de limpeza	

Notas:

(a) O Administrativo níveis C e B passam automaticamente a administrativo níveis B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(c) Abono para falhas - O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 24 de fevereiro 2022.

Pela ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

Rita Bento dos Santos Barral Lino Mendonça, na qualidade de mandatária.

Rui de Runa Sequeira Limpo Salvada, na qualidade de mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 46/2022, 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Alteração salarial

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2021, abrangendo 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 447,50 €
II	Director de departamento	1 315,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 165,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 072,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	955,00 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a) Técnico de higiene e segurança Industrial	885,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	820,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Motorista de pesados	810,00 €
IX	Distribuidor	787,00 €
X	Assistente administrativo de 3.ª Motorista de ou ligeiros	772,00 €
XI	Conferente	745,00 €
XII	Servente de armazém Servente de limpeza Estagiário Porteiro	729,00 €

Aveiro, 31 de janeiro de 2022.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.da:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 47/2022, 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 LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA adiante designada por empresa ou LAGOS-EM-FORMA, e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos da alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 50 (cinquenta) trabalhadores.

3- O presente AE não se aplica aos trabalhadores que, durante o primeiro mês de vigência do acordo, expressem a sua oposição, por escrito, dirigida ao conselho de administração da LAGOS-EM-FORMA.

4- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores que, ao abrigo de contrato de trabalho, exercem atividade ao serviço desta, in-

dependentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente, ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

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

6- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no âmbito de intervenção geográfica da empresa, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

7- Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho a empresa tem por objeto social a gestão de serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local e regional, tal como definido no Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local, acompanhando e executando as políticas de desenvolvimento territorial do município de Lagos, com vista ao crescimento e reforço da coesão económica local e regional, compreendo as atividades de:

a) Promoção, gestão, exploração e conservação de equipamentos coletivos desportivos e de lazer pertencentes ou sob a sua administração, seja a que título for, ao município de Lagos;

b) Organização de atividades, ações de formação e eventos nas áreas do lazer e do desporto;

c) Gestão do serviço de estacionamento público no município de Lagos, designadamente a promoção, exploração, fiscalização e manutenção de locais de estacionamento público, podendo as atividades descritas nas alíneas anteriores compreender a promoção, ampliação, renovação e manutenção das instalações e equipamentos, desde que tal seja expressamente autorizado ou cometido pela tutela. O âmbito de atividade da empresa corresponde ao CAE Principal 93110, CAE Secundário (1) 52213 e CAE Secundário (2) 55300 da Classificação das Atividades Económicas Rev.3.

8- O presente AE, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a LAGOS-EM-FORMA e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 5 (cinco) anos.

2- Os valores dos escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária previstos no presente AE deverão refletir as atualizações anuais aprovadas para a Administração Pública.

3- Este AE renova-se sucessivamente por períodos iguais e sucessivos de 2 (dois) anos, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão do AE pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, 3 (três) meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevigência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8- No prazo de 30 (trinta) dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

Cláusula 3.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Tabela de remunerações;

b) Anexo II - Conteúdos funcionais.

CAPÍTULO II

Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 4.ª

Dever de informação

1- Na contratação, a empresa deve informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.

3- Na contratação, ou quando solicitadas, devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho;

c) A categoria do trabalhador, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

k) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;

l) A indicação da aplicação deste AE;

m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, de acordo com legislação específica.

4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, deste AE ou dos regulamentos aprovados pela empresa.

5- Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

6- Na celebração do contrato de trabalho é entregue ao trabalhador o «manual de acolhimento» da empresa.

Cláusula 5.ª

Meios de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.

2- O dever previsto no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

3- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 (sessenta) dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

4- A entrega de cópia do presente AE é obrigatória, sem prejuízo da possibilidade de desmaterialização.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde e às convicções políticas e religiosas.

Cláusula 7.ª

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste AE e da lei;

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

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

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

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

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

g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;

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

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

l) Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.

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

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

4- Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir as disposições deste AE, da lei e dos códigos e regulamentos internos em vigor na empresa;

b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins da empresa;

c) Respeitar e tratar a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

g) Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

i) Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa para outros fins que não seja atividade para a empresa;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

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

m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;

n) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

o) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

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

Cláusula 9.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

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

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito firmado, nomeadamente, no contrato de trabalho;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

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

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

CAPÍTULO IV

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 10.ª

Categoria profissional

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE já se encontram ao serviço da empresa manter-se-ão ou serão reclassificados, consoante o caso, numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com decisão fundamentada do conselho de administração da empresa.

2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço da empresa após a data da entrada em vigor deste AE serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.

3- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência da empresa.

4- Os trabalhadores exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

CAPÍTULO V

Categorias profissionais

Cláusula 11.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais e respetivos conteúdos funcionais são os previstos no anexo II a este AE.

CAPÍTULO VI

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

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

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

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

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

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

3- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

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

Cláusula 13.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho, previamente aprovada pelo conselho de administração da empresa.

2- Verificando-se deslocações em serviço, serão aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE, as regras e valores definidos para os trabalhadores ao abrigo da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 (trinta e cinco) horas em cada semana nem as 7 (sete) horas diárias, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 14.ª, é possível o prolongamento do horário normal de trabalho para as 40 (quarentas) horas semanais, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador envolvido a formalizar até 31 de dezembro do ano anterior com efeitos a partir de 1 de janeiro do ano seguinte.

4- O prolongamento previsto no número anterior pode ser alterado anualmente, em comunicação efetuada, por escrito, pela empresa ou pelo trabalhador, até 30 de novembro de cada ano civil, para que seja revisto com efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

5- A retribuição base mensal do trabalhador abrangido pelas 35 (trinta e cinco) horas semanais é a que consta da tabela A do anexo I ao presente AE.

6- A retribuição base mensal do trabalhador abrangido pelas 40 (quarenta) horas semanais é a que consta da tabela B do anexo I ao presente AE.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, e a título transitório, estabelece-se o seguinte:

a) Até 31 de dezembro de 2022 manter-se-á em vigor a carga horária atual (40 horas semanais), sendo a retribuição base a que consta da tabela B do anexo I ao presente AE;

b) O horário normal de trabalho poderá ser alterado para as 35 (trinta e cinco) horas semanais, mediante comunicação efetuada, por escrito, pela empresa ou pelo trabalhador, até 30 de novembro de 2022, para que seja revisto com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023;

c) Na ausência da comunicação escrita nos termos previstos na alínea anterior, mantém-se a carga horária das 40 (quarenta) horas semanais.

Cláusula 16.ª

Modalidades de horário

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

a) Horário rígido;

b) Jornada contínua;

c) Trabalho por turnos;

d) Regime de disponibilidade;

e) Horário flexível;

f) Isenção de horário.

2- O trabalho prestado nos termos dos horários definidos anteriormente, respeitam as seguintes regras:

a) Horário rígido: é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso;

b) Jornada contínua: nos termos definidos no artigo 114.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 5 do artigo 213.º do Código do Trabalho;

c) Trabalho por turnos: nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho;

d) Regime de disponibilidade: nos termos da cláusula 19.ª deste AE;

e) Horário flexível: nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho;

f) Isenção de horário: nos termos da cláusula 18.ª deste AE, com as devidas adaptações aos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho.

3- As modalidades de horário de trabalho, apresentadas no número 1, incluem o tempo adstrito às tarefas de fardamento,

desfardamento e higienização, com o limite máximo diário de 15 (quinze) minutos, sempre que tal se verifique necessário e aplicável.

Cláusula 17.ª

Trabalho noturno

Para efeitos do presente AE, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre 23h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além do previsto na lei, gozam de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que, por deliberação, forem determinados pelo conselho de administração da empresa, sem prejuízo das condições de admissibilidade previstas neste AE.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço ou tenham a categoria de diretor e coordenador, sem prejuízo desta puder ser atribuída a técnico superior desde que tal se justifique e mediante decisão fundamentada do conselho de administração da empresa.

3- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador. Salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 (doze) meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios, nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

Cláusula 19.ª

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 (sessenta) minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes.

2- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que, por deliberação, forem determinados pelo conselho de administração da empresa e que derem, por escrito, o seu acordo.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

6- Os trabalhadores que estiverem abrangidos pelo regime previsto na presente cláusula têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 36.ª

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa ou por esta expressamente sancionado se as razões que o determinaram não possibilitaram a sua autorização prévia, excluindo-se as situações que a lei considera como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 (duzentas) horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar, quando a prestação de trabalho suplementar for superior a 4 (quatro) horas.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes ou posteriormente em casos justificados e mediante acordo entre as partes.

Cláusula 21.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- É admitida a jornada contínua, com o limite de 6 (seis) horas de trabalho consecutivo, nos termos regulamentados pela empresa, sem prejuízo do disposto no artigo 213.º, números 3 e 5 do Código do Trabalho.

3- O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para 30 (trinta) minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo, sem prejuízo do disposto no artigo 213.º, números 3 e 5 do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

Descanso diário

1- Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 (onze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- Relativamente aos trabalhadores que laboram em áreas funcionais caraterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, até ao período mínimo de 8 (oito) horas, tendo o trabalhador direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

Cláusula 23.ª

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são 2 (dois), correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o complementar e o segundo o obrigatório, ou os dias previstos nas escalas de turno rotativos no regime de turnos e de laboração contínua, considerando-se, quanto a estes, que o primeiro dia é o dia de descanso semanal complementar e o segundo dia é o dia de descanso semanal obrigatório, quando este não coincidir com o domingo.

2- Todos os restantes dias são considerados úteis, com exceção dos feriados, que serão compensados com um acréscimo de 50 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 24.ª

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 25.ª

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) Falecimento de filhos, enteados, genros e noras até 20 (vinte) dias consecutivos;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, e respetivos pais, sogros, padrastos e madrastas até 5 (cinco) dias consecutivos;

d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes, assim como afins nos mesmos graus da linha reta e, ainda, irmãos, cunhados, tios e sobrinhos, até 2 (dois) dias consecutivos;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

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

i) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos;

j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;

k) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

l) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

m) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal público;

n) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela empresa;

o) Para efeitos do disposto na alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas pela empresa as seguintes ausências;

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

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

p) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

5- O trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser gozados em meios dias; em caso de necessidade justificada, pode o trabalhador faltar até dois dias por conta do período de férias do ano seguinte.

Cláusula 26.ª

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto na lei.

Cláusula 27.ª

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

Cláusula 28.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

Cláusula 29.ª

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 4 e na lei.

2- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.

3- Ao período de férias previsto no número 2 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de antiguidade com serviço efetivo.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, ao gozo de 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 (vinte) dias.

5- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 (trinta) dias úteis de férias.

7- Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 (dez) dias úteis consecutivos.

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

9- O acréscimo do período de férias previsto nos números 2 e 3 da presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 30.ª

Feriados facultativos e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:

a) A Terça-Feira de Carnaval, se assim for determinado por deliberação do conselho de administração da empresa, tendo em conta a deliberação dos órgãos municipais sobre a mesma matéria;

b) O feriado municipal, dia 27 de outubro.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observadas, precedendo de deliberação do conselho de administração da empresa, igual número de tolerâncias de ponto às que forem concedidas pela Câmara Municipal de Lagos aos seus trabalhadores, as quais serão concedidas de acordo com a conveniência de serviço da empresa.

3- A empresa, por deliberação do conselho de administração e por questões de funcionamento da sua atividade, poderá alterar o número e dias referidos no número anterior.

4- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a um dia de descanso compensatório, que deverá ser gozado nos 3 (três) dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado posteriormente mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 31.ª

Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE beneficiam, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho

de um dia, a gozar na data de aniversário, não podendo este ser substituído por outro, no caso de o dia de aniversário corresponder a dia feriado ou de descanso semanal obrigatório ou complementar.

CAPÍTULO VIII

Prestações pecuniárias

Cláusula 32.ª

Retribuição do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este AE é a fixada no anexo I, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.ª do presente AE.

2- Não se consideram retribuição, nos termos da lei:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

3- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

Cláusula 33.ª

Determinação da retribuição horária

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

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

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado, prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno correspondente a 25 % (vinte e cinco por cento) da retribuição base mensal.

2- Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número 1 desta cláusula não afastam a remuneração por trabalho noturno.

Cláusula 35.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a 25 % (vinte e cinco por cento) da respetiva retribuição base mensal.

2- O processo de atribuição deverá ser formalizado através da celebração de acordo escrito.

3- A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial.

4- O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do AE, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do AE decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.

Cláusula 36.ª

Subsídio de disponibilidade ou prevenção

1- Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 19.ª, terão direito a um subsídio por cada dia em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 6,00 € (seis euros).

2- A retribuição referida no número anterior é devida nos dias em que não haja registo de trabalho suplementar.

3- Na eventualidade do trabalhador ter efetuado uma troca de serviço com outro trabalhador nos termos deste AE, o pagamento pecuniário será efetuado ao trabalhador que efetivamente esteve em disponibilidade.

Cláusula 37.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor definido para os trabalhadores da administração pública.

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

3- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a 5 (cinco) horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos previstos neste AE não tem direito a subsídio de refeição.

5- Por solicitação do trabalhador e mediante decisão do conselho de administração da empresa, o subsídio de refeição poderá vir a ser pago em cartão de refeição.

Cláusula 38.ª

Subsídio de férias

1- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

2- O subsídio de férias será pago integralmente no mês de junho de cada ano.

3- Para efeito do disposto no número 1 anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, isenção de horário, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de caráter análogo.

Cláusula 39.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição em vigor nesse mês.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 40.ª

Abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a «abono para falhas», são determinados por decisão do conselho de administração da empresa, mediante informação justificativa do superior hierárquico.

4- O valor pecuniário fixado na empresa para «abono para falhas» é no máximo 5 % (cinco por cento) da remuneração mensal.

5- Excetuam-se, do limite máximo anterior, os trabalhadores que à entrada em vigor deste AE já aufiram de «abono para falhas».

CAPÍTULO IX

Equipamentos de proteção individual

Cláusula 41.ª

Princípios gerais

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de proteção individual.

3- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 42.ª

Formação contínua

1- A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de 5 (cinco) anos, formação durante um período mínimo de 200 (duzentas) horas, correspondente à média de 40 (quarenta) horas por ano. No caso de trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a 3 (três) meses, o trabalhador tem direito a um número mínimo de horas de formação proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- A empresa pode antecipar até 2 (dois) anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

Cláusula 43.ª

Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

Responsabilidade social

1- A empresa reconhece aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional, da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.

2- A empresa compromete-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

CAPÍTULO XI

Exercício do direito sindical

Cláusula 45.ª

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na legítima atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 46.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente ao período normal de um dia de trabalho.

4- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

5- Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- A comissão sindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

7- O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 47.ª

Direito de reunião

1- Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial e que serão contabilizados no crédito de horas previsto na cláusula 46.ª, número 3 supra.

2- As reuniões referidas no número anterior devem ser comunicadas à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com indicação da data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória. No caso de reunião durante o horário de trabalho, deve ser apresentada à empresa proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 48.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração da empresa, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo contabilizado no crédito de horas previsto na cláusula 46.ª, número 3 supra.

Cláusula 49.ª

Quotização sindical

A empresa obriga-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 (quinze) do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

CAPÍTULO XII

Comissão de acompanhamento

Cláusula 50.ª

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por 2 (dois) elementos da estrutura sindical que subscrever este AE e por igual número de elementos por parte da empresa.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da empresa, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 (quinze) dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 51.ª

Acordo de cedência de interesse público

Os trabalhadores provenientes de organismos da administração central, regional e local, podem desempenhar funções na empresa, ao abrigo da figura de cedência por interesse público, tendo obrigatoriamente de subscrever um acordo de cedência de interesse público, nos termos do disposto no artigo 241.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, por remissão do artigo 29.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, suspendendo o vínculo de emprego público.

Cláusula 52.ª

Trabalhadores em regime de cedência de interesse público

Os trabalhadores a prestarem serviço na empresa, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da tabela geral da função pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

Cláusula 53.ª

Princípio do tratamento mais favorável

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público, excecionando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto.

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

Cláusula 54.ª

Atualização da tabela salarial da empresa

A tabela A do anexo I do presente AE será atualizada todos os anos, de acordo com a Tabela Remuneratória Única (TRU) aprovada para a administração pública, sendo a tabela B atualizada na proporção das 35 (trinta e cinco) horas semanais para as 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com a fórmula de cálculo prevista na cláusula 33.ª supra.

Cláusula 55.ª

Sistema de avaliação de desempenho

1- A empresa implementará regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho, através do qual são definidas as obrigações e deveres das partes relativas a este título com aplicação a partir de 1 de janeiro do ano civil seguinte à entrada em vigor do presente AE.

2- Uma vez aprovado pelo conselho de administração da empresa, o regulamento previsto no número anterior será publicado e divulgado a todos os trabalhadores pela empresa.

Cláusula 56.ª

Regulamentos internos

1- A empresa poderá promover a elaboração de regulamento interno donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei, ficando expresso que a elaboração de tal regulamento não é obrigatória.

2- Caso o regulamento interno referido no número anterior venha a ser elaborado e aprovado pela empresa o mesmo será publicado e divulgado a todos os trabalhadores através do serviço de recursos humanos da empresa.

Cláusula 57.ª

Competência do pessoal dirigente e de chefia

1- Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente AE, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

2- Por pessoal dirigente entende-se o que integra as categorias de diretor.

3- Por pessoal de chefia entende-se o que integra as categorias de coordenador e de encarregado operacional, assumindo a responsabilidade sob um serviço ou um setor.

Cláusula 58.ª

Garantia de direitos

Da revisão de categorias operada nos termos do presente AE não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

Cláusula 59.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Lagos, 18 de março de 2022.

Pela LAGOS-EM-FORMA - Gestão Desportiva, EM, SA:

Hugo Miguel Marreiros Henrique Pereira, na qualidade de presidente do conselho de administração:

Paulo Alexandre Cota de Meneses Toste, na qualidade de administrador:

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

João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações

Aos níveis e escalões correspondem as posições remuneratórias previstas na TRU (Tabela remuneratória dos trabalhadores que exercem funções públicas), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

Tabela A (trinta e cinco horas semanais)

Tabela Remuneratória - 2022

CARREIRAS GERAIS

CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª	13ª	14ª
TRU	11	15	19	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57
Montante	1 007,49 €	1 215,93 €	1 424,38 €	1 632,82 €	1 841,26 €	2 049,71 €	2 258,15 €	2 466,60 €	2 622,94 €	2 779,27 €	2 935,60 €	3 091,94 €	3 248,27 €	3 404,60 €

CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO

COORDENADOR TÉCNICO

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
TRU	14	17	20	22	23	24
Montante	1 163,82 €	1 320,15 €	1 476,49 €	1 580,71 €	1 632,82 €	1 684,93 €

ASSISTENTE TÉCNICO

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
TRU	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Montante	709,46 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	955,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,93 €	1 268,04 €	1 320,15 €

ENCARREGADO OPERACIONAL

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª
TRU	8	9	10	11	12	13	14
Montante	847,67 €	903,27 €	955,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €	1 111,72 €	1 163,82 €

ASSISTENTE OPERACIONAL

Posições	~~1ª~~	~~2ª~~	~~3ª~~	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
TRU				4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante	~~RMMG a)~~			705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	955,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €

a) Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em 2022 = 705,00€

FISCAL COORDENADOR

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª
TRU	11	12	13	14	15	16	17
Montante	1 007,49 €	1 059,59 €	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,93 €	1 268,04 €	1 320,15 €

FISCAL

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª
TRU	7	9	11	12	13	14	15	16	17
Montante	809,13 €	903,27 €	1 007,49 €	1 059,59 €	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,93 €	1 268,04 €	1 320,15 €

Tabela B (quarenta horas semanais)

Tabela Remuneratória - 2022

CARREIRAS GERAIS

CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª	13ª	14ª
TRU	11	15	19	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57
Montante	1 151,42 €	1 389,63 €	1 627,86 €	1 866,08 €	2 104,30 €	2 342,53 €	2 580,74 €	2 818,97 €	2 997,65 €	3 176,31 €	3 354,97 €	3 533,65 €	3 712,31 €	3 890,97 €

CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO
COORDENADOR TÉCNICO

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
TRU	14	17	20	22	23	24
Montante	1 330,08 €	1 508,74 €	1 687,42 €	1 806,53 €	1 866,08 €	1 925,63 €

ASSISTENTE TÉCNICO

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
TRU	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Montante	810,81 €	924,72 €	968,77 €	1 032,31 €	1 091,85 €	1 151,42 €	1 210,96 €	1 270,54 €	1 330,08 €	1 389,63 €	1 449,19 €	1 508,74 €

ENCARREGADO OPERACIONAL

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª
TRU	8	9	10	11	12	13	14
Montante	968,77 €	1 032,31 €	1 091,85 €	1 151,42 €	1 210,96 €	1 270,54 €	1 330,08 €

ASSISTENTE OPERACIONAL

Posições	~~1ª~~	~~2ª~~	~~3ª~~	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
TRU				4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante	~~RMMG b)~~			805,71 €	810,81 €	865,15 €	924,72 €	968,77 €	1 032,31 €	1 091,85 €	1 151,42 €	1 210,96 €

a) Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em 2022 = 805,71€

FISCAL COORDENADOR

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª
TRU	11	12	13	14	15	16	17
Montante	1 151,42 €	1 210,96 €	1 270,54 €	1 330,08 €	1 389,63 €	1 449,19 €	1 508,74 €

FISCAL

Posições	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª
TRU	7	9	11	12	13	14	15	16	17
Montante	924,72 €	1 032,31 €	1 151,42 €	1 210,96 €	1 270,54 €	1 330,08 €	1 389,63 €	1 449,19 €	1 508,74 €

ANEXO II

Conteúdos funcionais

1- Diretor de serviços administrativos, financeiros e de recursos humanos (técnico superior).

Posição remuneratória (TRU): 23.

O diretor de serviços administrativos, financeiros e de recursos humanos planeia, dirige e coordena a administração interna e as operações financeiras da empresa. Enquanto diretor de recursos humanos planeia, dirige e coordena a política de recursos humanos e relações laborais na empresa. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura na área de economia, gestão, recursos humanos ou outra compatível com as suas funções. As áreas comercial e de marketing estão compreendidas nas funções desempenhadas pelo diretor de serviços administrativos, financeiros e de recursos humanos.

Atividades	*a)* Planeia, dirige e coordena as operações administrativas e/ou financeiras da empresa; *b)* Supervisiona os custos e assegura a utilização racional dos recursos; *c)* Avalia a situação financeira da empresa, elabora os orçamentos, instrumentos de gestão previsional e supervisiona as operações financeiras; *d)* Estabelece os procedimentos de execução do trabalho administrativo e dirige a sua aplicação prática; *e)* Programa e dirige as atividades, designadamente, de apoio à contabilidade, de tesouraria, dos serviços administrativos e secretaria e do aprovisionamento; *f)* Supervisiona o recrutamento e a formação profissional dos recursos humanos; *g)* Representa o serviço junto de outros serviços da empresa ou de terceiros; *h)* Exerce outras funções similares; *i)* Coordena outros trabalhadores; *j)* Planeia, dirige e coordena a política da empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais; *k)* Planeia e implementa os procedimentos do recrutamento, formação e desenvolvimento, do estabelecimento da estrutura salarial e negociação, avaliação do desempenho, de ligação e consulta aos trabalhadores e outros assuntos de pessoal; *l)* Supervisiona os programas e atividades em matéria de Segurança Social, higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e de outras matérias conexas com a participação dos interessados; *m)* Programa e dirige as atividades diárias; *n)* Supervisiona o recrutamento, a formação e a rentabilidade dos recursos humanos; *o)* Planeia, dirige e coordena as atividades de venda, comercialização e promoção da empresa; *p)* Planeia e implementa programas de venda e comercialização tendo em conta o volume de vendas e os estudos de mercado; *q)* Propõe a fixação preços, margens de lucro e as condições de comercialização e entrega; *r)* Assegura o cumprimento das obrigações legais no âmbito das compras efetuadas ao abrigo do Código dos Contrato Públicos; *s)* Coordena o sítio internet da empresa, newsletters e redes sociais.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «compras», «recursos humanos» e «atendimento», no âmbito do SGQ, bem como outra legislação aplicável aos demais processos da empresa; *b)* A legislação relacionada com o Código dos Contratos Públicos; *c)* A legislação laboral; *d)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook, aplicações para digitalização e tratamento de documentos…); *e)* Domínio das aplicações sport studio, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *f)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *g)* Domínio das plataformas específicas para cumprimento das obrigações legais da empresa; *h)* Capacidade de liderança e coordenação; *i)* Capacidade de planeamento e organização; *j)* Capacidade de relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; *k)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *l)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *m)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Administração

1.1- Coordenador área contabilidade e tesouraria (técnico superior).

Posição remuneratória (TRU): 19.

O coordenador da área de contabilidade e tesouraria planeia e coordena as operações financeiras e de tesouraria da empresa. Analisa e verifica todos os movimentos financeiros, contabilísticos e fluxos de tesouraria que ocorrem na empresa. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura na área de economia, gestão financeira, ou outra compatível com as suas funções, e membro da ordem dos contabilistas certificados.

Atividades	*a)* Analisa documentos sobre pagamentos e recebimentos; *b)* Verifica folhas de caixa e confere as respetivas existências; *c)* Prepara fundos para depositar em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; *d)* Verifica periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados e programa e distribui o trabalho pelos diferentes caixas; *e)* Autoriza despesa e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras de acordo com parâmetros definidos; *f)* Prepara a documentação de caixa e participa no fecho de contas; *g)* Analisa registos contabilísticos e assegura a sua consistência com as normas contabilísticas; *h)* Aconselha, planeia, implementa e coordena políticas e sistemas contabilísticos, orçamentais e de controlo; *i)* Prepara demonstrações financeiras, declarações fiscais, dá aconselhamento fiscal e apoia nas reclamações junto das entidades fiscais; *j)* Prepara relatórios de planeamento e orçamento; *k)* Procede a inquéritos financeiros se para tal for mandatado; *l)* Quando mandatado, procede a auditorias das demonstrações financeiras, contas, documentos e registos contabilísticos; *m)* Aconselha sobre matérias financeiras relacionadas com rendimento, acionistas, credores e venda de novos produtos.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «compras», «recursos humanos» e «atendimento», no âmbito do SGQ, bem como outra legislação aplicável aos demais processos da empresa; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook, aplicações para digitalização e tratamento de documentos…); *c)* Domínio das aplicações sport studio, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de coordenação; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Procura da garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade; *j)* Compromisso com o estabelecido nos estatutos e código deontológico da ordem dos contabilistas certificados.
Tipo de avaliação	Administração

1.2- Coordenador área administrativa e recursos humanos (técnico superior).

Posição remuneratória (TRU): 19.

O coordenador da área administrativa e recursos humanos planeia e coordena os processos administrativos e de gestão dos recursos humanos. Analisa, planeia e verifica todos os fluxos documentais e arquivo, bem como processos de contratação, formação, avaliação e assiduidade dos recursos humanos que ocorrem na empresa. Acumula com a gestão do SGQ. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura na área de gestão de recursos humanos, ou outra compatível com as suas funções.

Atividades	*a)* Apoia e organiza o processo de gestão documental; *b)* Organiza e atualiza os processos e dossiers relativos a fornecedores e clientes; *c)* Mantém atualizado o manual de acolhimento de trabalhadores; *d)* Mantém atualizados os planos e manuais em vigor na empresa, nomeadamente «plano de igualdade de género», «código de conduta», «plano de gestão de riscos de corrupção», etc. *e)* Organiza e participa os procedimentos de seleção e contratação de recursos humanos; *f)* Identifica necessidades e propõe ações de formação profissional e respetivas entidades formadoras; *g)* Coordena o processo de formação profissional continua dos trabalhadores da empresa; *h)* Organiza os processos de avaliação profissional dos trabalhadores; *i)* Organiza e atualiza os processos individuais dos trabalhadores e prestadores de serviços; *j)* Organiza e coordena ações de motivação e desenvolvimento para os trabalhadores e prestadores de serviços da empresa; *k)* Coordena o processo de avaliação de fornecedores; *l)* Assegura a manutenção do sistema de gestão da qualidade; *m)* Analisa e trata os dados relativos à qualidade, tais como os relatórios de satisfação de clientes externos e internos e outros aspetos que digam respeito ao funcionamento do sistema de gestão da qualidade propondo ações de melhoria; *n)* Planeia e implementa as verificações e auditorias; *o)* Elabora relatórios relativos ao funcionamento do sistema de gestão da qualidade que suportem a análise a efetuar pela administração e gestores de processo; *p)* Dinamiza a implementação e a melhoria do sistema de gestão da qualidade através da colaboração com os gestores de processo e demais colaboradores.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo do SGQ, bem como outra legislação aplicável aos demais processos da empresa; *b)* A legislação laboral; *c)* A legislação relacionada com o Código dos Contratos Públicos; *d)* Formação creditada em auditorias no âmbito do ISO 9001; *e)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook, aplicações para digitalização e tratamento de documentos…); *f)* Domínio das aplicações específicas das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *g)* Domínio das aplicações sport studio, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *h)* Capacidade de coordenação; *i)* Capacidade de planeamento e organização; *j)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *k)* Procura da garantia da qualidade; *l)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *m)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Administração

2- Direçao técnica e de instalações (técnico superior).

Posição Remuneratória (TRU): 23.

O diretor técnico e de instalações planeia, dirige e coordena as atividades relacionadas com a oferta desportiva, a disponibilização e arrendamento de espaços, a conservação e a manutenção dos mesmos, bem como dirige o pessoal em serviço. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura em educação física e desporto, gestão do desporto ou outra compatível com as suas funções.

Atividades	*a)* Planeia, dirige e coordena as atividades das instalações e equipamentos técnicos de que é responsável, segundo diretivas gerais dos seus superiores hierárquicos e em colaboração com os seus subordinados; *b)* Supervisiona a manutenção dos equipamentos desportivos, dirige o trabalho diário e representa o serviço junto de outras unidades internas ou externas; *c)* Garante a adequabilidade e o cumprimento dos requisitos legais de instalação e manutenção dos equipamentos e materiais desportivos; *d)* Dá apoio ao recrutamento específico, à organização da formação específica, avalia a produtividade do pessoal, avalia os resultados obtidos e dá conhecimento superior; *e)* Coordena as atividades com os outros serviços e supervisiona outros trabalhadores; *f)* Planeia, dirige e coordena, as atividades de instalações desportivas, designadamente, elabora um plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente, os recursos disponíveis e os interesses da empresa e dos trabalhadores; contacta organismos, com objetivos similares, para delinear formas de colaboração e participação em atividades recreativas, culturais e desportivas; *g)* Avalia os recursos disponíveis e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; *h)* Coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos propostos; *i)* Supervisiona o recrutamento dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas; *j)* Planifica e controla as atividades do pessoal auxiliar, distribui os serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos; *k)* Mantém atualizado o inventário de todos os bens patrimoniais existentes nas instalações à sua responsabilidade; *l)* Informa os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas ao pessoal, tais como assiduidade, transferências, dispensas e medidas disciplinares; *m)* Desenvolve manuais específicos de atuação para cada serviço (vigilância, manutenção, jardinagem, limpeza); *n)* Propõe superiormente benfeitorias necessárias para o bom funcionamento e/ou adaptabilidades das instalações desportivas às necessidades solicitadas; *o)* Elabora cadernos de encargos/procedimentos para a aquisição de serviços, equipamentos e materiais necessários; *p)* Exerce outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «cedência de espaços» e «manutenção», no âmbito do SGQ; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio das aplicações sport studio, gestão centralizada da iluminação e AVAC, controlo de manutenção e outras essenciais ao bom funcionamento da sua direção, na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade; *j)* Proatividade na identificação de necessidades e resolução de problemas; *k)* Adaptabilidade perante situações inesperadas.
Tipo de avaliação	Administração

2.1- Coordenadores das atividades desportivas (técnico superior).

Posição remuneratória (TRU): 19.

O coordenador das atividades desportivas planeia e coordena as atividades relacionadas com a oferta desportiva, propondo serviços, horários, eventos adequados à demanda dos utentes. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura em educação física e desporto, gestão do desporto ou outra compatível com as suas funções.

Atividades	*a)* Mantém um dossier atualizado de currículos de profissionais prestadores de serviços desportivos; *b)* Auxilia na seleção e avaliação dos professores e técnicos prestadores de serviços; *c)* Planeia e coordena as atividades desenvolvidas pela empresa e parceiros estratégicos; *d)* Elabora pareceres, efetua estudos e projetos, concebe e adota métodos e processos técnico-científicos de âmbito da gestão do desporto e desenvolvimento desportivo; *e)* Analisa as condições técnicas das instalações desportivas, bem como do respetivo apetrechamento, apresentando as propostas que julgar convenientes; *f)* Promove o fomento e a divulgação da atividade desportiva; *g)* Elabora planos e relatórios anuais e ou plurianuais das atividades; *h)* Pode supervisionar funcionalmente grupos de trabalho, de projeto ou estágios; *i)* Organiza, orienta, acompanha e dá apoio à atividade dos técnicos de desporto; *j)* Exerce funções técnico-pedagógicas no âmbito da formação desportiva e no processo de treino desportivo; *k)* Desenvolve ações através da execução de exercícios físicos de acordo com os princípios de motricidade humana, junto de indivíduos de diferentes idades, ou da prática de uma determinada modalidade desportiva tendo em vista o desenvolvimento físico global; *l)* Elabora programas de exercício físico de acordo com as características das pessoas a quem se destinam; *m)* Ministra um conjunto de ensinamentos desportivos, com vista ao desenvolvimento físico dos indivíduos; *n)* Ensina as regras e técnicas de diferentes modalidades desportivas; *o)* Ministra, demonstrando os exercícios físicos e táticos adequados e organizando jogos e provas desportivas.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «atividades de piscina» e «atividades de ginásio e fitness», no âmbito do SGQ; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio das aplicações sport studio e gestão centralizada da iluminação e AVAC, na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Administração

3- Direção estacionamentos, edifícios e equipamentos (técnico superior).

Posição remuneratória (TRU): 23.

O Diretor de estacionamentos, edifícios e equipamentos planeia, dirige e coordena a operacionalidade dos parques de estacionamento e estacionamento à superfície, dos demais edifícios e instalações elétricas e mecânicas. Acompanha e controla os procedimentos em vigor relativos aos trabalhos de manutenção, conservação e limpeza, quer sejam executados pelo pessoal em serviço quer estejam externalizados. Supervisiona e garante o bom desempenho das equipas de fiscalização do estacionamento. Será preferencialmente um técnico superior com licenciatura na área de engenharia civil, eletrotécnica ou mecânica.

Atividades	*a)* Planeia, dirige e coordena as atividades das instalações e equipamentos técnicos de que é responsável, segundo diretivas gerais dos seus superiores hierárquicos e em colaboração com os seus subordinados; *b)* Supervisiona a manutenção dos edifícios e instalações elétricas e mecânicas, dirige o trabalho diário e representa o serviço junto de outras unidades internas ou externas; *c)* Garante a adequabilidade, a manutenção e conservação e o cumprimento dos requisitos legais dos edifícios e instalações elétricas e mecânicas; *d)* Dá apoio ao recrutamento específico, à organização da formação específica, avalia a produtividade do pessoal, avalia os resultados obtidos e dá conhecimento superior; *e)* Coordena as atividades com os outros serviços e supervisiona outros trabalhadores; *f)* Avalia os recursos disponíveis e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; *g)* Coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos propostos; *h)* Elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas; *i)* Planifica e controla as atividades do pessoal auxiliar, distribui os serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos; *j)* Mantém atualizado o inventário de todos os bens patrimoniais existentes nas instalações à sua responsabilidade; *k)* Informa os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas ao pessoal, tais como assiduidade, transferências, dispensas e medidas disciplinares; *l)* Acompanha e controla contratos e procedimentos relativos a serviços externos relacionados com gestão de estacionamentos, manutenção, conservação e limpeza de edifícios; *m)* Prepara, organiza e superintende à construção, manutenção e reparação dos edifícios; *n)* Estabelece estimativas de custos e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando materiais, máquinas e outro equipamento necessário; *o)* Coordena as operações à medida que quaisquer trabalhos prosseguem, elaborando relatórios de situação; *p)* Coordena os trabalhos de fiscalização do estacionamento; *q)* Participa na elaboração de procedimentos e concursos em todas as suas fases de tramitação e no acompanhamento dos respetivos trabalhos que se incluam dentro da sua área de intervenção; *r)* Elabora estudos e projetos de apoio às diferentes atividades da empresa, nomeadamente na preparação de cadernos de encargo para concursos, de acordo com as capacidades técnicas da empresa *s)* Exerce outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «cedência de espaços», «estacionamento» e «manutenção», no âmbito do SGQ, Decreto-Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro; *b)* Código dos Contratos Públicos - CCP, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atualizada de 21 de maio de 2021. *c)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook, autoCAD); *d)* Domínio da gestão centralizada da iluminação e AVAC, controlo de manutenção e outras essenciais ao bom funcionamento da sua direção, na ótica do utilizador; *e)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *f)* Capacidade de planeamento e organização; *g)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *h)* Procura da inovação e garantia da qualidade; *i)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *j)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Administração

4- Encarregado operacional.

Posição remuneratória (TRU): 8.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em jardinagem, aplicação de produtos fitofarmacêuticos e de tratamento de piscinas, eletricidade e eletromecânica, canalizações e bombagem, limpeza e manutenções gerais e segurança em meio aquático.

Atividades	*a)* Planeia e controla as atividades dos assistentes operacionais, distribui os serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos; *b)* Propõe aos superiores hierárquicos soluções de intervenção, planifica e controla as atividades de manutenção e/ou limpeza e/ou segurança em meio aquático dos edifícios, recintos desportivos, instalações elétricas e mecânicas e outros equipamentos; *c)* Mantém atualizado o inventário de todos os bens patrimoniais existentes nas diversas instalações e que estão à sua responsabilidade; *d)* Informa os seus superiores hierárquicos sobre questões relativas aos equipamentos, designadamente, estado de conservação, inovações técnicas e tecnológicas; *e)* Exerce outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico no âmbito das suas atribuições; *f)* Coordena os trabalhos de reparação e manutenção e/ou limpeza e/ou segurança em meio aquático, bem como toma as necessárias providências para a correção das avarias detetadas nas instalações.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «cedência de espaços», «estacionamento» e «manutenção»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio da gestão centralizada da iluminação e AVAC na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de liderança e coordenação de equipas de trabalho; *e)* Capacidade de planeamento e organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Procura da garantia da qualidade; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

5- Assistente técnico.

5.1- Assistente técnico (desporto):

Posição remuneratória (TRU): 7.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente nas áreas do treino personalizado, supervisão de ginásio e exercício, condução de aulas de grupo e equipamentos de cardio fitness.

Atividades	*a)* Desempenha todas as funções indicadas pelo técnico superior de desporto com vista à organização e desenvolvimento de atividades desportivas, aulas de grupo, supervisão em ginásio, acompanhamento dos exercícios prescritos; *b)* Auxilia nas sessões de treino personalizado; *c)* Inventaria e zela pela boa utilização e manutenção de todos os equipamentos desportivos e de exercício pertencentes ou à responsabilidade da LAGOS-EM-FORMA; *d)* Identifica e consulta os melhores fornecedores para equipamentos desportivos, software de gestão, hardware, etc. no melhor interesse da LAGOS-EM-FORMA, quando solicitado; *e)* Auxilia no controlo das atividades, encaminhamento de utentes e vigilância às atividades; *f)* Mantém atualizados e disponíveis os processos e planos de treino individuais dos utentes; *g)* Assegura o cumprimento das normas e regras de utilização dos vários espaços especialmente no que respeita à boa utilização dos equipamentos por parte dos utentes.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «atividades de ginásio e fitness» e «escola de atividades aquáticas»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio do programa sport studio, da gestão centralizada da iluminação e AVAC na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e proatividade; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

5.2- Assistente técnico (secretário da administração):

Posição remuneratória (TRU): 12.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são o ensino secundário completo, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, com especial relevância a formação em marketing e comunicação, sistemas de gestão da qualidade e atendimento ao público.

Atividades	*a)* Assegura as atividades de comunicação e documentação do secretariado do conselho de administração; *b)* Dactilografa notas estenográficas, relatórios, minutas e manuscritos; *c)* Classifica a correspondência, instruções e outros documentos emanados ou destinados ao conselho de administração e distribui-os por secções ou serviços; *d)* Prepara os processos, juntando correspondência recebida, outros documentos e informações; *e)* Marca reuniões, mantém atualizada a agenda de trabalho e a agenda pública dos membros do conselho de administração; *f)* Recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; *g)* Secretaria reuniões e elabora as respetivas atas; *h)* Assegura a prossecução da política comercial e de marketing da empresa; *i)* Faz levantamentos, contacta pessoas e entidades e propõe medidas para o estabelecimento de condições comerciais, programas e promoções especiais; *j)* Verifica e acompanha a comunicação da empresa através do sítio internet, newsletters e redes sociais; *k)* Verifica e apoia o desenvolvimento das áreas de atividade da empresa, nomeadamente a gestão desportiva e a atividade de gestão dos estacionamentos.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «gestão» e «atendimento»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio dos programas de gestão desportiva e dos estacionamentos; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *f)* Capacidade de análise e síntese; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

5.3- Assistente técnico (assistente de comunicação e marketing/chefe de receção):

Posição remuneratória (TRU): 8.

As habilitações mínimas exigíveis para o assistente de comunicação e marketing são o ensino secundário completo. São de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar nas áreas de webdesign, composição de imagem e vídeo e redes sociais.

Atividades	*a)* Assegura a gestão e atualização do sítio internet da empresa, facebook e demais redes sociais; *b)* Produz ficheiros informáticos para posterior edição em vídeo ou fotografia e impressão em papel (cartaz); *c)* Assegura a edição e disponibilização de toda a comunicação relacionada com os serviços oferecidos pela empresa e respetivos horários; *d)* Mantém atualizada toda a comunicação relevante tal como descrição de serviços, mapas de aulas, horários, eventos, mapas de fim-de-semana, sinalética e regras de utilização das instalações; *e)* Propõe novas formas de comunicação com utentes e entidades com vista a tornar mais eficientes os processos de venda de serviços; *f)* Analisa e responde a questões e dúvidas de utentes e entidades relativas aos serviços oferecidos pela empresa; *g)* Acumula com as funções de rececionista e/ou coordena e chefia os trabalhos e os demais rececionistas.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada no mapa de processo «atendimento»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio dos programas sport studio, gestão centralizada de iluminação e AVAC e programas de edição de desenho, fotografia e vídeo; *d)* Capacidade de planeamento e organização; *e)* Capacidade de coordenação e gestão de projetos; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Capacidade de inovação; *h)* Criatividade; *i)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *j)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

5.4- Assistente técnico - coordenador técnico:

Posição remuneratória (TRU): 14.

As habilitações mínimas exigíveis para o coordenador administrativo são o ensino secundário completo. São de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar nas áreas de contabilidade, gestão administrativa de contraordenações, arquivo, atendimento ao público e comunicação.

Atividades	*a)* Coordenar a equipa de assistentes administrativos, distribuir tarefas, acompanhar processos e controlar resultados; *b)* Propor horários, escalas e mapa de férias do pessoal administrativo afeto à atividade dos estacionamentos; *c)* Executar e coordenar tarefas de natureza administrativa, nomeadamente expediente, secretariado, serviços de contabilidade e financeiros, dos correios e arquivo, assim como, as relacionadas com o processo contraordenacional relativo aos estacionamentos; *d)* Comunicar com os automobilistas e internamente entre os vários serviços da empresa, através de redações, registo, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; *e)* Comunicar com entidades e organismos externos; *f)* Recolher, examinar e conferir os elementos que constam nos processos, assinalando faltas ou anomalias e promovendo a sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou anotações, de acordo com a legislação existente; *g)* Organizar e atualizar dados constantes dos diversos ficheiros; *h)* Arquivar documentos tais como, legislação, correspondência e processos; *i)* Secretariar pessoal técnico superior providenciando a documentação necessária para preparar reuniões e elaborar notas e atas; *j)* Assegurar processamento de documentos, nomeadamente ofícios, relatórios, notas, pareceres e outros textos escritos que lhe são transmitidos oralmente; *k)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, em matéria de apoio técnico-administrativo.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada no mapa de processo «atendimento», «compras», «estacionamento» e «recursos humanos», no âmbito do SGQ, nomeadamente Decreto-Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro, Decreto-Lei n.º 146/2014, de 9 de outubro, Decreto-Lei n.º 81/2006, de 20 de abril, Decreto-Lei n.º 327/1998, de 2 de novembro, Lei n.º 99/1999, de 26 de julho, regulamentos municipais e posturas municipais relativos a estacionamento público; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio das aplicações informáticas de gestão dos estacionamentos e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *d)* Técnicas de contabilidade e secretariado; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

5.5- Assistente técnico (administrativo):
Posição remuneratória (TRU): 7.
As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar.

Atividades	*a)* Executar tarefas de natureza administrativa, nomeadamente expediente, secretariado, dos serviços de contabilidade e financeiros, de aprovisionamento, de planeamento, dos transportes, de biblioteca, dos correios e arquivo, assim como, as relacionadas com o funcionamento dos sectores incumbidos da prestação de serviços; *b)* Providenciar a transmissão da comunicação entre a empresa e os particulares e entre os vários serviços da mesma, através de redações, registo, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; *c)* Recolher, examinar e conferir os elementos que constam nos processos, assinalando faltas ou anomalias e promovendo a sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou anotações, de acordo com a legislação existente; *d)* Organizar e atualizar dados constantes dos diversos ficheiros; *e)* Arquivar documentos tais como, legislação, correspondência e processos; *f)* Secretariar pessoal técnico superior providenciando a documentação necessária para preparar reuniões e elaborar notas e atas; *g)* Assegurar processamento de documentos, nomeadamente ofícios, relatórios, notas, pareceres e outros textos escritos que lhe são transmitidos oralmente; *h)* Conferir, registar, arquivar expediente e outros serviços de natureza equivalente; *i)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, em matéria de apoio técnico-administrativo; *j)* Acumula com as funções de rececionista.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada no mapa de processo «atendimento», «compras» e «recursos humanos», no âmbito do SGQ; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio das aplicações sport studio, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *d)* Técnicas de secretariado; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

5.6- Assistente técnico (rececionista):

Posição remuneratória (TRU): 7.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em atendimento, gestão de conflitos e informática na ótica do utilizador.

Atividades	*a)* Assegurar os serviços de receção e telefone, correspondência, faturação e caixa; *b)* Proceder à apresentação e descrição e venda de serviços e produtos; *c)* Organizar o serviço de reservas e providenciar a receção dos utentes; *d)* Anotar os fluxos de entradas e saídas dos utentes assim como os serviços prestados aos mesmos; *e)* Prestar aos utentes todas as informações necessárias; *f)* Proceder a serviços de escrituração respeitantes à gestão e administração das instalações geridas pela empresa; *g)* Proceder à inscrição dos utentes; *h)* Tomar nota dos desejos e reclamações dos utentes, informando o seu superior hierárquico do teor dos mesmos; *i)* Registar nas contas dos utentes os respetivos consumos e despesas; *j)* Efetuar tarefas inerentes à caixa nomeadamente a emissão, apresentação e recebimento das contas dos utentes; *k)* Assegurar o tratamento da correspondência e proceder ao respetivo arquivo; *l)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada no mapa de processo «atendimento», no âmbito do SGQ; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio das aplicações sport studio, gestão centralizada de iluminação e AVAC, SAGE e outra(s) específica(s) das áreas de negócio prosseguidas pela empresa na ótica do utilizador; *d)* Técnicas de atendimento; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

6- Fiscal (coordenador de fiscalização e parques):

Posição remuneratória (TRU): 11.

As habilitações mínimas exigíveis para o coordenador de fiscalização são o ensino secundário completo. São de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar nas áreas de fiscalização de estacionamentos, gestão administrativa de contraordenações, gestão de equipas e gestão de conflitos.

Atividades	*a)* Coordenar a equipa de agentes de fiscalização dos estacionamentos, distribuir tarefas, acompanhar processos e controlar resultados; *b)* Propor horários, escalas e mapa de férias do pessoal afeto à atividade de fiscalização dos estacionamentos. *c)* Coordenar e assegurar a verificação e conformidade dos títulos de estacionamento à superfície da responsabilidade dos automobilistas; *d)* Proceder ao levantamento dos autos de notícia sempre que tal se justifique; *e)* Instruir processos de contra-ordenação através dos procedimentos previstos legalmente; *f)* Prestar aos automobilistas todas as informações necessárias; *g)* Assegurar a comunicação com os agentes da autoridade aquando dos processos de recolha de numerário dos parcómetros ou sempre que tal se justifique; *h)* Proceder à recolha de numerário dos parcómetros; *i)* Verificar, analisar e conferir o bom funcionamento dos parcómetros, máquinas de pagamento, barreiras de controlo de tráfego e outros dispositivos eletrónicos adstritos ao processo estacionamentos; *j)* Registar as quantias recolhidas, proceder à sua contagem e conferência e depósito bancário; *k)* Propor ações ou aquisições que aumentem a eficiência e qualidade do trabalho de fiscalização dos estacionamentos; *l)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada no mapa de processo «atendimento», «compras» e «recursos humanos», no âmbito do SGQ, nomeadamente Decreto-Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, Decreto-Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 22-A/1998, de 1 de outubro, Decreto-Lei n.º 146/2014, de 9 de outubro e Decreto-Lei n.º 81/2006 de 20 de abril, Decreto-Lei n.º 327/1998, de 2 de novembro, Lei n.º 99/1999, de 26 de julho, regulamentos municipais e posturas municipais relativos a estacionamento público; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Conhecimentos de eletromecânica e hardware; *d)* Técnicas de atendimento; *e)* Capacidade de análise e gestão de conflitos; *f)* Capacidade de organização; *g)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *h)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *i)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

6.1- Fiscal (agente fiscalização de estacionamento):

Posição remuneratória (TRU): 7.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em fiscalização e equiparação a agente de autoridade administrativa pelo presidente da ANSR (Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária).

Atividades	*a)* Assegurar a verificação e conformidade dos títulos de estacionamento à superfície da responsabilidade dos automobilistas; *b)* Proceder ao levantamento dos autos de notícia sempre que tal se justifique; *c)* Instruir processos de contra-ordenação através dos procedimentos previstos legalmente; *d)* Prestar aos automobilistas todas as informações necessárias; *e)* Assegurar a comunicação com os agentes da autoridade aquando dos processos de recolha de numerário dos parcómetros ou sempre que tal se justifique; *f)* Proceder à recolha de numerário dos parcómetros; *g)* Verificar, analisar e conferir o bom funcionamento dos parcómetros; *h)* Registar as quantias recolhidas, proceder à sua contagem e conferência e depósito bancário; *i)* Assegurar as tarefas que lhe forem cometidas pelo superior hierárquico, no âmbito das suas atribuições.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Decreto-Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 146/2014, de 9 de outubro, Decreto-Lei n.º 327/1998, de 2 de novembro, Lei n.º 99/99, de 26 de julho, regulamentos municipais e posturas municipais relativos a estacionamento público; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Técnicas de atendimento; *d)* Capacidade de análise e gestão de conflitos; *e)* Capacidade de organização; *f)* Capacidade de relacionamento interpessoal; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

7- Assistente operacional

7.1- Assistente operacional (nadador-salvador/salva-vidas). Posição remuneratória (TRU): 6.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória e o curso de nadador-salvador do ISN, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em primeiros socorros e suporte básico de vida.

Atividades	*a)* Acolhe os utilizadores das piscinas, auxiliando na utilização das instalações, equipamentos e materiais; *b)* Zela pela segurança e vigilância dos utentes nas piscinas, providenciando pelo cumprimento das disposições legais e regulamentares; *c)* Controla e mantém a água das piscinas em perfeitas condições de utilização, auxiliando no tratamento, bombagem e transporte de água; *d)* Inventaria os materiais e equipamentos e mantém atualizados os seus registos; *e)* Mantém atualizados e disponíveis os processos e planos individuais dos utilizadores; *f)* Auxilia os técnicos, professores e demais utilizadores na disposição e arrumação dos materiais e equipamentos; *g)* Realiza outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelos superiores hierárquicos, desde que as mesmas não impliquem uma modificação substancial do seu conteúdo funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «escola de atividades aquáticas»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio do programa sport studio, da gestão centralizada da iluminação e AVAC e controlo de jatos das piscinas, na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de organização e concentração; *e)* Capacidade de relacionamento interpessoal e proatividade; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

7.2- Assistente operacional (manutenção).

Posição remuneratória (TRU): 6.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar especialmente em eletricidade, eletromecânica, AVAC e canalização.

Atividades	*a)* Efetua trabalhos de reparação e manutenção preventiva e corretiva seguindo os planos de manutenção em vigor e as instruções do superior hierárquico; *b)* Lê níveis, concentrações e consumos e regista-os nos respetivos suportes papel, placards informativos e informáticos; *c)* Colabora com todos os serviços no sentido da manutenção constante da operacionalidade de todos os materiais e equipamentos; *d)* Realiza ações inspetivas, manutenções e limpezas de rotina aos aparelhos e sistemas de AVAC e caldeiras de aquecimento; *e)* A pedido, do superior hierárquico ou em função dos planos de manutenção, limpa, lubrifica, reaperta, reajusta e substitui peças e /ou componentes de filtragem, eletromecânicos e outros; *f)* Acompanha ações inspetivas ou de manutenção a levar a efeito por entidades externas; *g)* Prepara desinfetantes ou aditivos para as águas das piscinas, nas doses recomendadas, e procede à lavagem dos sistemas de filtragem; *h)* Mantém, atualizados os registos relativos a existências de produtos químicos e combustíveis e comunica-os ao superior hierárquico; *i)* Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico desde que estas não impliquem modificações substanciais do seu conteúdo funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «manutenção»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Domínio do programa de gestão centralizada da iluminação e AVAC e controlo de jatos das piscinas, na ótica do utilizador; *d)* Capacidade de organização e concentração; *e)* Capacidade de análise e reação a ocorrências inesperadas; *f)* Procura da garantia da qualidade; *g)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *h)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

7.3- Assistente operacional (jardineiro).

Posição remuneratória (TRU): 6.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em aplicação de fitofarmacêuticos, manutenção de sistemas de rega, equipamentos agrícolas e condução e manuseamento de máquinas.

Atividades	*a)* Efetua trabalhos de jardinagem, cava, poda, monda, semeia, colhe, rega, efetua a limpeza e remoção de inertes verdes; *b)* Prepara caldas e misturas em função das concentrações recomendadas e aplica-as seguindo todos os procedimentos de segurança pessoal e para o ambiente; *c)* Procede à manutenção e reabastecimento de máquinas e ferramentas agrícolas e de corte de relvados, bem como corrige as avarias detetadas nos equipamentos; *d)* Inspeciona e mantém operacionais os sistemas de rega dos relvados desportivos; *e)* Marca linhas e prepara os relvados desportivos para acolher treinos e competições; *f)* Mantém, atualizados os registos relativos a existências de produtos químicos, fitofarmacêuticos e combustíveis e comunica-os ao superior hierárquico; *g)* Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico desde que estas não impliquem modificações substanciais do seu conteúdo funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «manutenção»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Capacidade de organização e concentração; *d)* Capacidade de análise e reação a ocorrências inesperadas; *e)* Procura da garantia da qualidade; *f)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *g)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

7.4- Assistente operacional (serviços gerais).

Posição remuneratória (TRU): 5.

As habilitações exigíveis para o desempenho das funções são a escolaridade mínima obrigatória, sendo de especial relevância a experiência profissional bem como a formação específica e complementar, nomeadamente em técnicas de limpeza e manutenções gerais.

Atividades	*a)* Executa o serviço de limpeza, cujas tarefas consistem em varrer, aspirar, limpar o pó, lavar e encerar o chão e outras superfícies, móveis e diversos objetos, arruma instalações, bem como executa outras tarefas similares em escritórios, instalações e veículos; *b)* Limpa e lava superfícies e objetos utilizando produtos e utensílios adequados, encera soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem, esvazia os cestos do lixo para contentores indicados, arruma móveis e objetos nos locais determinados, substitui ou repõe os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes; *c)* Zela pela correta manutenção e utilização das instalações; *d)* Executa tarefas não especificadas de carácter manual, que requeiram esforço físico e conhecimentos de índole prática; *e)* Apoia os outros trabalhadores da empresa no desenvolvimento das suas funções, desde que tal seja definido pelo seu superior hierárquico; *f)* Executar outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelo seu superior hierárquico, e regulamentos específicos, desde que estas não impliquem modificações substanciais do seu conteúdo funcional.
Competências específicas	Domínio da legislação geral, nomeadamente: *a)* Toda a legislação identificada nos mapas de processo «manutenção»; *b)* Domínio das TIC na ótica do utilizador (word, excel, outlook); *c)* Capacidade de organização e concentração; *d)* Capacidade de análise e reação a ocorrências inesperadas; *e)* Procura da garantia da qualidade; *f)* Responsabilidade e compromisso com o serviço; *g)* Tolerância à pressão e contrariedade.
Tipo de avaliação	Geral

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 56/2022, 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 United European Car Carriers, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

– SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

– SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

– SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela companhia armadora United European Car Carriers, Unipessoal L.da, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos, Unipessoal, L.da, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.ª

Contrato individual de trabalho

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.ª

Duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias;

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da companhia armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.ª

Atividade profissional

1- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respetivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.ª

Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado pela companhia armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- O mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- Qualquer fração do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.ª

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);

b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);

c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.ª (coluna 3);

d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);

e) Subsídio de Natal (coluna 4);

f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1 *b)*, será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

– Comandante;
– Chefe de máquinas;
– Imediato;
– Segundo oficial de máquinas;
– Oficial chefe de quarto de navegação;
– Oficial de máquinas chefe de quarto;
– Praticante.

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com exceção da descrita na alínea *f)* do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.ª

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

a) Serviços ininterruptos - A três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;

b) Serviços intermitentes - Entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

– Nome do tripulante;
– Função desempenhada a bordo;
– Data/dia da semana;
– Períodos de trabalho;
– Discriminação dos trabalhos.

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a atividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea *a)* do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.ª

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. Consideram-se feriados obrigatórios os como tal previstos na lei. A Terça-Feira de Carnaval é, para todos os efeitos, considerada como feriado.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.ª

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (*Rh*) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1{,}5$$

para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1{,}75$$

para sábados, domingos e feriados,

Sendo *Rm* a retribuição base mensal e *Hs* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.ª

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efetuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efetuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.ª será calculada nos termos previstos na cláusula 11.ª

Cláusula 13.ª

Segurança Social

1- Todos os tripulantes devem estar abrangidos por um regime de proteção social.

2- No caso dos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional a cobertura é obrigatoriamente efetuada pela inscrição no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos da legislação em vigor, o qual cobre as eventualidades de doença, doença profissional e parentalidade.

3- Os tripulantes portugueses ou residentes em território nacional devem ainda inscrever-se no regime de seguro social voluntário para proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade.

4- Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

Cláusula 14.ª

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da Segurança Social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.ª (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A companhia armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A companhia armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respetiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 ruros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.ª (AB) e no valor de 90 000,00 ruros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efetuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efetivação das coberturas da Segurança Social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.ª

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso

em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.ª

Cláusula 16.ª

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A companhia armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.ª, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 16.ª-A

Pirataria e assalto à mão armada

1- O contrato de trabalho continua em vigor enquanto o marítimo for mantido em cativeiro dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra o navio, independentemente de ter passado a data de cessação do contrato ou se qualquer das partes avisou a intenção suspendê-lo ou cessá-lo.

2- Quando um marítimo é mantido em cativeiro dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios, salários e outros direitos ao abrigo do contrato, acordo de empresa relevante ou leis nacionais aplicáveis, incluindo a remessa de quaisquer quotas, devem continuar a ser pagos durante todo o período de cativeiro e até que o marítimo seja libertado e devidamente repatriado; se o marítimo morrer durante o cativeiro, até à data da morte, conforme determinado de acordo com as leis ou regulamentos nacionais aplicáveis. Qualquer direito à repatriação não extinguirá quando eles forem mantidos em cativeiro dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios.

3- Os termos pirataria e assalto à mão armada contra navios terão o mesmo significado que na Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, (MLC 2006) - Conforme alterada pela Emenda 2018.

Cláusula 17.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 17.ª-A

Despedimento por iniciativa da companhia

1- A companhia armadora pode proceder ao despedimento do tripulante nas circunstâncias legalmente previstas, designadamente através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Após proceder às consultas e demais diligências previstas na lei, a companhia comunicará por escrito ao tripulante a decisão de fazer cessar o contrato, com a antecedência mínima relativamente à data da cessação, de:

a) 15 dias, no caso de tripulante com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3- O despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do tripulante a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18.ª

Rescisão por parte do trabalhador

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.ª, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.ª e 13.ª da mesma convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos

j) Nos casos em que a companhia armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, exceto as previstas nas alíneas *e)*, *f)* e *g)*.

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.ª, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da companhia armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.ª, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com exceção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho.

Cláusula 19.ª

Disciplina

1- As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (flag of registry):

a) Ofensas corporais;

b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;

c) Furto ou posse de bens furtados;

d) Posse de armas ofensivas;

e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;

f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;

g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;

h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;

i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;

j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

l) Fumar, utilizar uma luz direta ou um maçarico elétrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes diretas ou maçaricos não autorizados;

m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;

n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;

o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;

p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2- As infrações de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou

b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora; ou

c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infrações:

a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Atos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infração disciplinar serão adotados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infrações devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respetiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respetiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.ª deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respetiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extrato do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o Júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante.

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicado e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo.

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da companhia armadora.

Cláusula 20.ª

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.ª) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela companhia armadora.

Cláusula 21.ª

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.ª

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.ª

Gratificação de reembarque

1- A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinhagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º

dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.ª

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1- Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de proteção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adotados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

Cláusula 25.ª

Licença para formação

1- A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinhagem.

2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efetiva do curso e as notas de avaliação.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomará o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.ª

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A companhia armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.ª

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à companhia armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua atividade profissional.

Cláusula 28.ª

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers, Unipessoal L.da ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos, Unipessoal, L.da, qualquer notificação efetuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efetuada à primeira.

Cláusula 29.ª

Representação sindical

1- A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ

- Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na ITF - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.ª

Proibição de renúncia

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroativos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022)

Table of monthly wages for temporary contract in force during 2022

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab/dom/fer	Trab. extra garantido	Férias/Natal/ descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 539,98	2 031,98	1 384,78	635,01	6 591,75	
Imediato	Chief officer	1 969,22	1 575,38	1 073,60	492,30	5 110,50	
Oficial chefe quarto navegação II	OOW/II	1 606,92	1 285,54	876,08	401,73	4 170,27	
Oficial chefe quarto navegação I	OOW/I	1 328,42	1 062,74	724,24	332,10	3 447,50	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 246,94	1 797,55	1 225,01	561,75	5 831,25	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 868,25	1 494,60	1 018,56	467,07	4 848,48	
Oficial máquinas chefe quarto	Engine OOW	1 328,42	1 062,74	724,24	332,10	3 447,50	
Oficial eletricista	ETO	1 926,65	1 541,32	1 050,39	481,65	5 000,01	
Praticante	Cadet	705,00	564,00		176,25	1 445,25	
Artífice	Fitter	887,04	709,63	483,61	221,76	2 302,04	7,68
Contramestre*	Bosun	829,12	663,30	452,03	207,28	2 151,73	7,18
Cozinheiro	Cook	829,12	663,30	452,03	207,28	2 151,73	7,18
Mecânico	Mechanic	760,30	608,24	414,51	190,08	1 973,12	6,58
Marinheiro 1.ª	A/B	746,83	597,46	407,17	186,71	1 938,17	6,46

Aj. Motorista	ASS/ Motorman	746,83	597,46	407,17	186,71	1 938,17	6,46
Emp. Câmaras	Steward	705,00	564,00	384,36	176,25	1 829,61	6,10
Aj. Cozinheiro	Cook ASS.	705,00	564,00	384,36	176,25	1 829,61	6,10
Marinheiro 2.ª Chegador	O/S Wiper	705,00	564,00	384,36	176,25	1 829,61	6,10
Segurança	Security guard	705,00	564,00	384,36	176,25	1 829,61	6,10

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efetivos

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022)

Table of monthly wages for permanent contract in force during 2022

(Em euros)

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab/dom/fer	Trab. extra garantido	Férias/Natal	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 539,98	1 354,66	923,19	423,34	5 241,17
Imediato	Chief officer	1 969,22	1 050,25	715,74	328,20	4 063,41
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 606,92	857,02	584,05	267,82	3 315,81
Oficial chefe quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 328,42	708,49	482,83	221,40	2 741,14
Chefe máquinas	Chief engineer	2 246,94	1 198,37	816,68	374,50	4 636,49
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 868,25	996,4	679,04	311,38	3 855,07
Oficial máquinas chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 328,42	708,49	482,83	221,40	2 741,14
Oficial eletricista	ETO	1 926,65	1 027,55	700,26	321,10	3 975,56

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

Autoprestige	Autoprogress
Autosky	Autostar
Autosun	Auto Eco
Auto Energy	Auto Advance
Auto Achieve	Auto Aspire

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objetivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adotou uma política de «tolerância zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da proteção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 3 de março de 2022.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.da:

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatária.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 49/2022, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, antes denominado Sindicato dos Bancários do Norte, foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos II e III do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 28, 1.ª série, de 29 de julho de 2020, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

ANEXO II

Tabela salarial 2021

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	674,50				
2	769,00				
3	858,00				
4	971,00				
5	1 101,00	1 148,00			
6	1 226,50	1 288,00			
7	1 293,00	1 354,00			
8	1 389,00	1 457,50			
9	1 524,00	1 600,00			
10	1 654,00	1 735,00			
11	1 845,49	1 933,15			
12	1 977,84	2 076,33			
13	2 151,71	2 255,72	2 367,78		
14	2 363,76	2 481,58	2 600,63		
15	2 580,22	2 704,74	2 844,56		
16	2 799,15	2 937,44	3 086,97	3 238,54	
17	3 005,83	3 156,88	3 313,56	3 481,45	
18	3 325,29	3 500,33	3 681,50	3 870,82	4 095,38

Tabela salarial 2022

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	705,00				
2	787,00				
3	876,00				
4	989,00				
5	1 119,00	1 166,00			
6	1 244,50	1 306,00			
7	1 311,00	1 372,00			
8	1 407,00	1 475,50			
9	1 542,00	1 618,00			
10	1 672,00	1 753,00			
11	1 863,49	1 951,15			
12	1 983,77	2 082,56			
13	2 158,17	2 262,49	2 374,88		
14	2 370,85	2 489,02	2 608,43		
15	2 587,96	2 712,85	2 853,09		
16	2 807,55	2 946,25	3 096,23	3 248,26	
17	3 014,85	3 166,35	3 323,50	3 491,89	
18	3 335,27	3 510,83	3 692,54	3 882,43	4 107,67

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2021 e 2022

	Valor 2021	Valor 2022
Diuturnidades	46,00	46,00
Subsídio de refeição diário	11,37	11,43
Abono para falhas	150,70	151,60
Subsídio de apoio ao nascimento	790,00	800,00
Subsídio infantil	57,36	57,70
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	32,00	33,00
5.º e 6.º ano	45,00	46,00
7.º ao 9.º ano	55,00	56,00
10.º ao 12.º	66,50	67,50
Ensino superior	80,50	81,50
Subsídio a trabalhador estudante	22,00	23,00
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	51,50	51,50
Deslocações diárias	16,50	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	125,00	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 130,00	151 130,00
Valor máximo crédito habitação	214 540,00	230 000,00

Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo de empresa acima identificado mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2021, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2021;

b) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2022, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2022;

c) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo de empresa acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;

d) O presente acordo de empresa abrange potencialmente 6234 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam do anexo I, que se mantém inalterado.

Lisboa, 1 de fevereiro de 2022.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Paulo José Ribeiro Moita Macedo, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, antes denominado Sindicato dos Bancários do Norte:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, mandatário e vice-presidente da direção.

Cláudia Marina Moreira Silva, mandatária e vogal da direção.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 55/2022, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração salarial e outras

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos II e III do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, 1.ª série, de 15 de março de 2020, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

ANEXO II

Tabela salarial 2021

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	674,50				
2	769,00				
3	858,00				
4	971,00				
5	1 101,00	1 148,00			
6	1 226,50	1 288,00			
7	1 293,00	1 354,00			
8	1 389,00	1 457,50			
9	1 524,00	1 600,00			
10	1 654,00	1 735,00			
11	1 845,49	1 933,15			
12	1 977,84	2 076,33			
13	2 151,71	2 255,72	2 367,78		
14	2 363,76	2 481,58	2 600,63		
15	2 580,22	2 704,74	2 844,56		
16	2 799,15	2 937,44	3 086,97	3 238,54	
17	3 005,83	3 156,88	3 313,56	3 481,45	
18	3 325,29	3 500,33	3 681,50	3 870,82	4 095,38

Tabela salarial 2022

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	705,00				
2	787,00				
3	876,00				
4	989,00				
5	1 119,00	1 166,00			
6	1 244,50	1 306,00			
7	1 311,00	1 372,00			
8	1 407,00	1 475,50			
9	1 542,00	1 618,00			
10	1 672,00	1 753,00			
11	1 863,49	1 951,15			
12	1 983,77	2 082,56			
13	2 158,17	2 262,49	2 374,88		
14	2 370,85	2 489,02	2 608,43		
15	2 587,96	2 712,85	2 853,09		
16	2 807,55	2 946,25	3 096,23	3 248,26	
17	3 014,85	3 166,35	3 323,50	3 491,89	
18	3 335,27	3 510,83	3 692,54	3 882,43	4 107,67

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2021 e 2022

	Valor 2021	Valor 2022
Diuturnidades	46,00	46,00
Subsídio de refeição diário	11,37	11,43
Abono para falhas	150,70	151,60
Subsídio de apoio ao nascimento	790,00	800,00
Subsídio infantil	57,36	57,70
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	32,00	33,00
5.º e 6.º ano	45,00	46,00
7.º ao 9.º ano	55,00	56,00
10.º ao 12.º	66,50	67,50
Ensino superior	80,50	81,50
Subsídio a trabalhador estudante	22,00	23,00
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	51,50	51,50
Deslocações diárias	16,50	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	125,00	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 130,00	151 130,00
Valor máximo crédito habitação	214 540,00	230 000,00

Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo de empresa acima identificado mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2021, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2021;

b) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2022, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2022;

c) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo de empresa acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;

d) O presente acordo de empresa abrange potencialmente 6234 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam do anexo I, que se mantém inalterado.

Lisboa, 31 de janeiro de 2022.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Paulo José Ribeiro Moita Macedo, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

Pedro Luís Aires Messias, presidente da direção.

Joana Cristina Gonçalves Carvalho, vice-presidente da direção.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 54/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros

Acordo de adesão entre:

1- OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, com sede em Parque Aeronáutico de Alverca, 2615-173, Alverca do Ribatejo, pessoa coletiva n.º 500792828, neste ato representada por Alexandre de Oliveira Solis e por Rita Isabel Noé Couto Baptista Teixeira, na qualidade de administrador e mandatária, respetivamente, com poderes para o ato de ora em diante designada abreviadamente por «OGMA»; e

2- SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica, com sede na Estrada da Alfarrobeira, n.º 13, 1º andar, 2615-034 Alverca do Ribatejo, pessoa coletiva n.º 516375083, neste ato representado por Paulo Jorge Barreiro Resende e por Raúl Luís Alves de Oliveira, na qualidade de presidente da direcção e vice-presidente da direcção, respetivamente, com poderes para o ato, como segundo contraente, doravante também designado por «SIA»;

Considerando que:

A) A OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA, o Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos Manutenção e Aviação - STAMA e o Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa - STEFFAs, celebraram um acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro 2021.

B) O SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica é uma associação sindical, devidamente constituída nos termos do artigo 445.º e seguintes do Código do Trabalho, com estatutos registados no serviço competente do ministério responsável pela área laboral e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021.

É, livremente e de boa-fé, celebrado a presente adesão a acordo de empresa de que os considerandos supra fazem parte integrante, e que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

As partes acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão do SIA ao acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021.

Cláusula 2.ª

O SIA, em representação dos seus associados com vínculo laboral à OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea *c)* do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, as Partes declaram o seguinte:

a) A OGMA tem como atividades principais: *(i)* A manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores, aviónicos, acessórios e equipamentos; *(ii)* A fabricação e montagem de componentes e estruturas de aeronaves e de equipamento aeroespacial; e *(iii)* O desenvolvimento, ensaio

e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares;

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a OGMA e 68 trabalhadores ao seu serviço filiados no SIA.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O presente acordo é feito numa via original, destinando-se a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Alverca do Ribatejo, 11 de fevereiro de 2022.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

Alexandre de Oliveira Solis, na qualidade de administrador delegado.

Rita Isabel Noé Couto Baptista Teixeira, na qualidade de mandatária.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, na qualidade de presidente da direcção executivo.

Raúl Luís Alves de Oliveira, na qualidade de vice-presidente da direcção executivo.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 57/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros

Acordo de adesão entre:

A Transportes Aéreos Portugueses, SA, pessoa coletiva com CIPC n.º 500278725, neste ato representada pela presidente da comissão executiva, Engenheira Christine Jeanne Henriette Ourmières-Widener, e pelo vogal da comissão executiva Dr. Ramiro José Oliveira Sequeira, adiante designada abreviadamente por TAP

e

O SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica, com o NIF n.º 516375083, neste ato representado pelo presidente da direção, Paulo Jorge Barreiro Resende, e pelo vice-presidente da direção, Raul Luís Alves de Oliveira, adiante designado abreviadamente por SIA;

é celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no Artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O SIA adere ao acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2007, atualmente em vigor.

Cláusula 2.ª

O SIA, em representação dos seus associados com vínculo laboral à TAP, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho:

a) A atividade da TAP integra-se no setor do transporte aéreo de passageiros, carga e correio (CAE 51100);

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a TAP e cerca de 18 trabalhadores filiados no SIA.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 24 de fevereiro de 2022.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Christine Jeanne Henriette Ourmières-Widener, presidente da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

Ramiro José Oliveira Sequeira, vogal da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, presidente da direção executivo.

Raul Luís Alves de Oliveira, vice-presidente da direção executivo.

Depositado em 28 de março de 2022, a fl. 182 do livro n.º 12, com o n.º 51/2022, 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

SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Constituição

Estatutos aprovados em 12 de fevereiro de 2022.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- O SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros é constituído pelos enfermeiros, que a ele livremente adiram, aceitem os seus estatutos, sejam detentores de título profissional reconhecido, estejam inscritos na Ordem dos Enfermeiros, exerçam a sua atividade profissional em regime de subordinação e os que se encontram nas seguintes situações:

a) Que tenham passado à situação de reforma, desde que efetuem o pagamento da quotização;

b) Que, temporariamente, se encontrem a exercer a sua actividade profissional no estrangeiro ou estejam na situação de licença sem retribuição, desde que efetuem o pagamento da quotização;

c) Que tenham sido despedidos e cuja acção judicial, patrocinada pelo sindicato, ainda não tenha transitado em julgado.

2- O sindicato é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do Continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Lisboa.

3- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção nacional, delegações regionais, com sede noutras localidades, dentro do território nacional.

4- Compete à direção regulamentar a competência e funcionamento das formas de representação referidas no número anterior.

5- Tendo em conta o território nacional, entende-se por regiões 5 áreas distintas, a saber:

a) Região Norte (distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real);

b) Região Centro (distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu);

c) Região Sul (distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal);

d) Região Autónoma dos Açores;

e) Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º

Símbolos

1- O sindicato identifica-se através da sigla SNE.

2- O logótipo e bandeira a adotar pelo SNE devem ser decididos, em reunião da direção, respeitado o respetivo quórum constitutivo, por maioria de pelo menos dois terços dos membros presentes na mesma, incluindo por videoconferência.

CAPÍTULO II

Objeto, fins e competências

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

O SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros tem como objeto os seguintes princípios e neles assenta toda a sua atividade sindical:

a) Promover o sindicalismo democrático de acordo com os princípios definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no sentido de defender os legítimos interesses dos enfermeiros reforçando a unidade na ação com outras estruturas representativas dos trabalhadores;

b) Adotar uma postura construtiva para a realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade contribuindo para a consolidação duma verdadeira democracia participativa;

c) Lutar pelo direito ao trabalho e à livre escolha dos trabalhadores para a cidadania;

d) Lutar pelo direito à segurança no emprego, com condições de conforto, saúde e segurança, que respeitem a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;

e) Atender às necessidades dos trabalhadores com defici-

ência promovendo a sua integração no trabalho e a inclusão na sociedade;

f) Promover a formação profissional e sindical;

g) Promover o diálogo social, na relação com os empregadores em geral e o Estado em particular;

h) Lutar pelo direito à proteção na doença, no desemprego e na velhice por um sistema nacional integrado de Segurança Social bem como por instituições sociais nas quais participe;

i) Defender o direito a uma política social e de proteção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores-estudantes;

j) Defender o direito à igualdade de tratamento e oportunidades para todos os trabalhadores sem qualquer discriminação, nomeadamente de raça, sexo, ideologia, religião ou nacionalidade;

k) Promover atividades lúdicas de âmbito cultural e desportivo, que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores;

l) Defender os direitos, interesses e aspirações dos enfermeiros em geral e dos seus associados em particular, promovendo a emancipação e autonomia da profissão e de todos os seus profissionais, independentemente das suas crenças políticas, filosóficas ou religiosas;

m) Promover e reforçar, por todos os meios legais ao seu alcance, a dignificação e valorização da profissão, garantindo a participação dos enfermeiros nas decisões sobre políticas de saúde;

n) Exercer a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

o) Assegurar a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

p) Manter com a Ordem dos Enfermeiros, outras associações de enfermeiros e instituições de ensino, relações de cordialidade e cooperação, sob os princípios da não ingerência, do respeito mútuo, atendendo às diferentes naturezas e à diversidade de funções e representatividade;

q) Privilegiar o diálogo de propositura e a negociação como instrumentos preferenciais, na defesa dos direitos dos associados.

Artigo 4.º

Fins e competências

Ao sindicato compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos enfermeiros em geral e dos seus associados em particular, designadamente:

a) Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados;

b) Negociar com o Governo e outras entidades públicas, privadas ou do sector social e cooperativo todas as questões referentes aos sócios, membros deste sindicato;

c) Participar ativamente na elaboração da legislação do trabalho, em especial naquela que é aplicável aos seus associados;

d) Celebrar e promover convenções coletivas de trabalho;

e) Participar na definição das opções do plano para a saúde e na definição das verbas do orçamento do Estado destinadas ao sector da saúde;

f) Negociar, sempre que possível conjuntamente com outras associações sindicais representativas, as reivindicações salariais dos enfermeiros, tendo em conta a natureza e especificidade da profissão;

g) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao funcionamento dos serviços de saúde;

h) Fiscalizar a aplicação das leis e instrumentos de regulamentação do trabalho e propor a correção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos enfermeiros;

i) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho no exercício da profissão;

j) Intervir, sempre que a tal seja chamado, nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais, bem como pronunciar-se sobre os processos de despedimento;

k) Desenvolver ações de formação profissional, social, desportiva ou cultural para os seus associados;

l) Defender os princípios éticos inerentes ao exercício profissional dos enfermeiros em conformidade com o código deontológico, e designadamente, participar e/ou denunciar publicamente e às entidades competentes, as situações de prática ilegal que cheguem ao seu conhecimento;

m) Denunciar e intervir nas situações de assédio moral laboral identificadas, e sempre que necessário recorrer aos serviços de profissionais de reconhecida competência para a sua identificação;

n) Decretar e desconvocar greves nos termos legais como forma legítima de luta dos enfermeiros.

Artigo 5.º

Natureza

O SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

Autonomia sindical

O SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regerão toda a sua estrutura e acção orgânica.

Artigo 7.º

Solidariedade sindical

1- O SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros pode associar-se em uniões, federações, associações, numa central sindical e em organismos internacionais.

2- A adesão ou desvinculação a estas organizações deve

ser decidida, em reunião da direção, respeitado o respetivo quórum constitutivo, por maioria de pelo menos dois terços dos membros presentes na mesma, incluindo por videoconferência.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

Natureza

Os sócios do SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros qualificam-se quanto à sua natureza, como se segue:

1- Sócios ordinários, todos aqueles que solicitarem a sua filiação mediante o preenchimento do competente formulário e a apresentação do título profissional, conferido pela Ordem dos Enfermeiros.

2- Sócio honorário, todos aqueles que, pela relevância de serviços prestados ao sindicato ou à comunidade, forem propostos pela direção e aprovados pela assembleia geral, com essa distinção.

Artigo 9.º

Admissão

1- Podem filiar-se no SNE todos os enfermeiros que reúnam as condições previstas no artigo 1.º e aceitem os princípios e objetivos definidos nos presentes estatutos.

2- O pedido de admissão, que implica a aceitação dos estatutos e regulamentos do sindicato, será feito mediante o preenchimento de formulário próprio, disponibilizado pelo sindicato e poderá ser feito na sede ou delegação regional, através de dirigente ou delegado sindical, ou ainda por via eletrónica.

3- O pedido de filiação depois de devidamente formulado será apreciado em reunião da direção que decidirá.

4- A direção poderá recusar a admissão de um interessado, fundamentando e notificando o interessado de acordo com os prazos legalmente definidos.

5- Da recusa de admissão cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância, devendo ser apresentado na primeira reunião após a notificação da recusa pelo interessado.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio todos aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente, desde que informem por escrito a direção com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de 6 meses e, depois de notificados para as liquidar, o não fizerem;

c) Deixem de exercer a atividade profissional ou se ausentem definitivamente para o estrangeiro, com exceção das situações previstas no artigo 1.º, número 1 dos estatutos;

d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 11.º

Readmissão

1- Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral, regularmente constituída e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes na mesma, incluindo por videoconferência.

2- No caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 12.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou qualquer um dos órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e nas reuniões para as quais forem convocados;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições com as quais o sindicato tenha acordos de protocolo;

d) Ser informado sobre todas as atividades do sindicato;

e) Beneficiar de toda a ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;

f) Beneficiar da compensação por salários perdidos em consequência de atividades sindicais, nos termos dos regulamentos do sindicato;

g) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;

h) Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis, para esse efeito, a partir da data de publicação do anúncio da assembleia geral para apreciação e votação do relatório de contas;

i) Recorrer das decisões dos órgãos diretivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;

j) Receber os estatutos, o programa de ação e o cartão de sócio.

Artigo 13.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea *e)* do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa.

2- O regulamento do direito de tendência constitui anexo a estes estatutos, deles fazendo parte integrante.

Artigo 14.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;

b) Contribuir regularmente com a quota mensal;

c) Participar à direção as alterações dos dados biográficos e/ou profissionais, por forma a cada associado manter os seus dados atualizados;

d) Lealdade e compromisso para com este sindicato, que livremente escolheram;

e) Desempenhar as funções para as quais tenha sido eleito, nomeado ou convidado, quando as tenha aceitado, salvo por motivos devidamente justificados;

f) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

g) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, denunciando e combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos enfermeiros;

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

Artigo 15.º

Quotização

1- O valor da quotização, aprovado pela assembleia constituinte, é de um por cento sobre a remuneração mensal, podendo ser revista em assembleia geral, sob proposta da direção.

2- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os enfermeiros que, durante o período em que se verificarem as situações a seguir descritas, deixem de ser remunerados ou tenham os seus rendimentos diminuídos em mais de 50 %, pelos seguintes motivos:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da sua área de residência;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

3- Os enfermeiros que se encontram nas situações referidas no número anterior, devem comunicar ao sindicato, por escrito, a ocorrência das mesmas, juntando a documentação respetiva.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Regulamento de disciplina

1- O poder disciplinar reside na direção, a quem cabe instaurar os respetivos processos, nomear o competente auditor e, em função das conclusões por ele apresentadas, determinar a sanção a aplicar, com exceção do previsto na alínea *d)* do número seguinte, em que a sanção é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção.

2- As medidas disciplinares serão do seguinte teor, em função da gravidade da falta cometida:

a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 14.º dos presentes estatutos;

b) Repreensão registada em caso de reincidência;

c) Suspensão entre 30 e 180 dias, aos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea anterior;

d) Expulsão aos sócios que, provadamente, prejudiquem os interesses do sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as deliberações legítimas dos órgãos estatutários e não acatem os princípios da democracia sindical consignados nos presentes estatutos.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que tenha sido instaurado o competente processo disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa, nos termos da lei e dos estatutos.

4- Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias.

5- A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de receção.

6- O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa.

7- A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito de recurso.

8- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

9- Ao sócio cabe sempre o direito de recurso para a assembleia geral.

10- A aplicação das sanções atrás referidas será, obrigatoriamente, comunicada ao associado por carta registado com aviso de receção.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

Artigo 17.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do SNE:

a) Assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

Artigo 18.º

Modo de eleição

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assem-

bleia geral, de entre os sócios do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Todas as eleições são efetuadas por voto direto e escrutínio secreto.

Artigo 19.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de 4 anos podendo ser reeleitos, no máximo, em 3 mandatos para os mesmos cargos.

2- O exercício dos cargos diretivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas, nos termos de regulamento próprio.

3- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, desde que comprovadas.

Artigo 20.º

Deliberações

1- As deliberações dos órgãos sociais, observado o respetivo quórum, são tomadas por maioria simples, tendo o seu presidente, voto de qualidade.

2- Excetuam-se os casos em que os estatutos determinam outro modo de deliberação.

3- Das decisões aprovadas serão lavradas atas registadas nos livros correspondentes a cada um dos órgãos do sindicato.

CAPÍTULO VII

Assembleia geral

Artigo 21.º

Composição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato sendo constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A condução dos trabalhos da assembleia geral é da competência da mesa.

Artigo 22.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários, dos quais dois são efetivos e um suplente, eleitos para esses cargos, de entre os sócios do sindicato.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos, no prazo máximo de 15 dias após as eleições;

c) Coordenar e dirigir os trabalhos da assembleia geral, com total isenção quanto aos debates e resultados das votações, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e todas as disposições legais;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento e supervisionar e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;

e) Assinar as atas das sessões e todo o expediente relativo a este órgão;

f) Quando convidado, assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

3- Compete aos secretários, em especial:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Tratar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;

d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;

e) Assessorar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 23.º

Competências

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger os órgãos sociais do sindicato;

b) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;

c) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Deliberar sobre a criação ou alteração das delegações regionais;

f) Aprovar a constituição e forma de funcionamento das delegações regionais;

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

h) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção e do conselho nacional, nos termos estatutários;

i) Deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais;

j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

k) Exercer o poder disciplinar, nos termos estabelecidos nos estatutos;

l) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

2- A assembleia geral pode, no que se refere alínea *d)* do número anterior, delegar na direção a ultimação das deliberações assumidas.

Artigo 24.º

Reuniões e funcionamento

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária:

a) De quatro em quatro anos, para exercer as funções previstas na alínea *a)* do número 1 do artigo 23.º;

b) Duas vezes por ano, até 31 de março e até 30 de novembro para exercer as funções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 do artigo 23.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) Por requerimento de pelo menos 20 % dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

3- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios na mesma, incluindo por videoconferência, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão no máximo às 24h00, podendo se necessário continuar em data a fixar pela assembleia.

4- As reuniões extraordinárias, requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c)* do número 2 além de reunirem as demais condições estatutárias para reunir e deliberar validamente, não se realizarão sem a presença na mesma, incluindo por videoconferência, de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

5- Se a reunião prevista no número anterior não se efetuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

6- A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 20 % do número total de sócios.

7- Salvo disposição estatutária em contrário, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples dos sócios presentes na mesma, incluindo por videoconferência, tendo cada associado direito a um único voto.

Artigo 25.º

Convocação

1- A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, no seu impedimento, por um dos secretários, por si designado.

2- A convocação das assembleias gerais ordinárias previstas no número 1 do artigo anterior é feita com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 do artigo anterior, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

4- Os pedidos de convocação da assembleia geral previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 do artigo anterior deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, obrigatoriamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

5- A convocação será efetuada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação na sede e delegações do sindicato.

CAPÍTULO IX

Direção

Artigo 30.º

Composição

1- A direção do sindicato é constituída por um mínimo de 15 e um máximo de 25 elementos eleitos pela assembleia geral.

2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

3- Será presidente da direção o primeiro nome da lista eleita.

4- Na primeira reunião da direção os membros eleitos, elegerão entre si dois vice-presidentes, um secretário e um tesoureiro, sob proposta do presidente.

5- Nas ausências e impedimentos de qualquer membro da direção, as suas funções serão desempenhadas pelo presidente ou por quem este delegar.

6- Os presidentes das delegações regionais pertencem por inerência à direção, com direito a voto.

Artigo 31.º

Competências

1- Compete, em especial, à direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;

c) Elaborar o inventário dos bens e haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Fazer a gestão do pessoal do SNE, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar anualmente o relatório e contas e o plano de gestão anual a apresentar à assembleia geral;

h) Propor, discutir, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;

i) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

j) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;

k) Propor alterações aos estatutos e promover a adequação dos estatutos à lei, mediante propostas a submeter à assembleia geral.

2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, a direção deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SNE;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais;

c) Promover a eleição dos delegados sindicais e coordenar a dinamização da sua ação nos locais de trabalho.

Artigo 32.º

Reuniões e funcionamento

1- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

2- A direção reúne sempre que necessário, e obrigatoriamente de três em três meses, mediante convocatória do presidente da direção.

3- A direção reúne extraordinariamente a solicitação de 2/3 dos seus membros, mediante pedido fundamentado dirigido ao seu presidente, o qual deverá convocar a mesma, aferida a fundamentação apresentada, no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido.

4- As reuniões da direção só poderão realizar-se com a presença na mesma, incluindo por videoconferência, de mais de metade dos seus elementos.

5- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se ata de cada reunião.

6- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do presidente e, pontualmente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

7- A direção poderá constituir mandatários sempre que o entenda, devendo expressar com exatidão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

CAPÍTULO X

Conselho fiscal

Artigo 33.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por três membros efetivos e um suplente, eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 23.º

2- Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 34.º

Competência e funcionamento

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, pelo menos semestralmente, a contabilidade do SNE;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e planos de gestão anual apresentados pela direção;

c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

d) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do sindicato.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- O conselho fiscal é convocado pelo seu presidente e reúne e delibera por maioria simples dos seus membros.

CAPÍTULO XI

Organização regional

Artigo 35.º

Delegações

1- Para coordenar as atividades regionais do sindicato poderão existir delegações regionais, cujo âmbito, funcionamento e estrutura será, caso a caso, definido pela assembleia geral.

2- A delegação regional é a estrutura do sindicato de base regional em que participam diretamente os enfermeiros sindicalizados da respetiva área.

3- As delegações regionais abrangerão a área que oportunamente for indicada pela assembleia geral, tendo em vista os interesses do sindicato.

4- A deliberação de constituir delegações regionais compete à assembleia geral, ouvida a direção.

5- O financiamento das delegações regionais é definido pela assembleia geral, deverá ser formalizado em regulamento interno, podendo ser revisto anualmente, tendo sempre em consideração o número de sócios de cada região.

CAPÍTULO XII

Delegados sindicais

Artigo 36.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são enfermeiros, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

3- Os delegados sindicais são eleitos e exonerados, por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados.

4- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

5- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

6- Os candidatos a delegado sindical serão sócios no pleno gozo dos seus direitos, que não façam parte de outros órgãos do sindicato e afirmem disponibilidade e compromisso para com as suas atribuições e competências.

Artigo 37.º

Competências

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre a direção e os enfermeiros nas mais variadas instituições de saúde nacionais, públicas ou privadas;

b) Articular-se com as respetivas delegações regionais;

c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos enfermeiros, de acordo com a natureza das instituições;

d) Colaborar com a direção do sindicato na resolução dos problemas e constrangimentos do exercício da profissão;

e) Informar os enfermeiros nos seus locais de trabalho sobre as atividades do sindicato, participando na divulgação da informação emitida;

f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou venham a afetar qualquer associado;

g) Promover a sindicalização do maior número de enfermeiros possível;

h) Participar nas reuniões para as quais sejam convocados;

i) Participar na execução e prática das políticas sindicais definidas pela direção do sindicato;

j) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

k) Pôr em prática as atribuições específicas lhe sejam delegadas pela direção do sindicato;

l) Promover e praticar os princípios de solidariedade e tolerância entre os enfermeiros em cada um dos seus locais de trabalho;

m) Colaborar na organização e gestão do funcionamento dos piquetes de greve.

Artigo 38.º

Destituição

São razões para destituição dos delegados sindicais:

a) Por iniciativa do próprio;

b) Desvinculação de sócio do sindicato;

c) Não cumprimento dos estatutos;

d) A aplicação das penas mais gravosas dispostas no capítulo V, destes estatutos;

e) A não comparência repetida e continuada, nas reuniões para as quais foi atempadamente convocado;

f) Por ações ou omissões que levem à perda de confiança por parte da direção.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 41.º

Deliberação

1- A fusão e dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- Esta deliberação só é válida quando votada favoravelmente por pelo menos, dois terços da totalidade dos associados do sindicato.

3- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XIV

Administração financeira

Artigo 42.º

Fundos

Constituem fundos do SNE:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 43.º

Aplicação das receitas

1- As receitas terão as seguintes aplicações:

a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do SNENF;

b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, cujos valores serão definidos pela assembleia geral, sob proposta da direção;

c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior depende de autorização da assembleia geral, nos termos por estes estabelecidos.

CAPÍTULO XV

Processo eleitoral

Artigo 44.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios em pleno gozo dos seus

direitos sindicais, que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SNE, e os trabalhadores na situação de aposentação ou reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 9.º

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do sindicato durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, 12 meses de inscrição no SNE e os trabalhadores na situação de aposentação ou reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 9.º

4- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 45.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia geral ordinária prevista na alínea *a)* do número 1 do artigo 24.º (assembleia geral eleitoral) será convocada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, de aviso convocatório com a antecedência mínima de 45 dias.

2- O aviso convocatório deverá especificar o prazo para apresentação de listas e conter indicações precisas sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) De acordo com a direção, fazer a atribuição de verba ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvido o conselho fiscal;

c) Distribuir, de acordo com a direção entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confeção dos boletins de voto que serão distribuídos no local do ato eleitoral ou ficarão à disposição dos eleitores na sede do sindicato ou nas delegações num prazo de cinco dias antes do ato eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações do sindicato desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;

h) Organizar a constituição das mesas de voto;

i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo;

k) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 47.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que reúne e delibera por maioria simples.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 48.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para os diversos órgãos consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura subscrita por 200 ou 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, número de identificação civil e número de sócio do sindicato.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

a) Número de sócio do SNE;

b) Número do título profissional de enfermeiro;

c) Idade;

d) Residência;

e) Categoria ou situação profissional;

f) Entidade empregadora.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do SNE pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 49.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes à da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Não tendo sido sanada a irregularidade no número anterior no prazo estabelecido, a lista considera-se rejeitada globalmente.

4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 50.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 51.º

Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a mesa da assembleia geral determine, bem como na sede e delegações do SNE.

2- Os sócios que exerçam a sua atividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SNE, pode a mesa da assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4- As assembleias de voto funcionarão entre as 9h00 e as 18h00, podendo a mesa da assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 52.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 53.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do SNE e, na sua falta, pelo cartão de cidadão.

Artigo 54.º

Apuramento

1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada ata.

Artigo 55.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SNE.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 56.º

Assembleia constituinte

A assembleia constituinte para além da aprovação dos presentes estatutos e com o objectivo de assegurar o cum-

primento dos mesmos e o regular funcionamento do SNE, elegeu para um mandato de 4 anos, a mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal, cuja identificação dos sócios eleitos consta em anexo.

Artigo 57.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados desde que na convocatória da assembleia geral conste expressamente tal indicação.

2- Sem prejuízo das competências próprias da direção, os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados à mesa da assembleia geral mediante subscrição, por um mínimo, de 200 associados.

Artigo 58.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 58.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* mantendo-se, contudo, em funções, até às novas eleições, os atuais corpos gerentes.

Registado em 24 de março de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 200 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 12, de 29 de março de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

Artigo 1.º

(Denominação e natureza)

É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE que abreviadamente se designa por SITESE.

Artigo 2.º

(Âmbito)

O SITESE é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem ou própria, desde que, neste caso, não tenham trabalhadores ao seu serviço, que nele se inscrevam livremente e que exerçam funções de serviços em todos os setores de atividade, público, privado ou cooperativo, incluindo o comércio, a restauração e o turismo, em todo o território nacional.

Artigo 3.º

(Sede e delegações)

1- O SITESE tem a sua sede em Lisboa.

2- Poderão ser criadas, por proposta da direção e ratificação pelo conselho geral, com indicação do seu enquadramento e propósito, delegações ou outras formas de representação do SITESE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

3- Compete à direção no quadro das suas atribuições, regulamentar e zelar pelo bom funcionamento da sede, delegações e outras formas de representação.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios

Artigo 4.º

(Princípios)

1- O SITESE é uma associação sindical independente e autossuficiente.

2- O SITESE perfilha como princípios fundamentais da sua ação:

a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;

b) A salvaguarda dos direitos fundamentais consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;

c) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a todos os níveis, com o objetivo de defender, por um lado, os legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na ação com os seus representados e com outras estruturas sindicais;

d) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3- O SITESE adota ainda como princípios específicos da sua ação:

a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;

b) O direito à livre negociação de convenções coletivas de trabalho;

c) O direito à greve;

d) O direito à segurança no emprego, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;

e) O direito à orientação, formação, e qualificação profissional;

f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na elaboração da legislação de trabalho e em tudo mais relacionado;

g) O direito à proteção na doença, no desemprego e na velhice, com envolvimento em instituições especializadas e de cariz social, nas quais participe plenamente;

h) O direito a uma política social e de proteção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores-estudantes;

i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Artigo 5.º

(Objetivos)

1- O SITESE tem como objetivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2- O SITESE tem como objetivos principais:

a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses socioprofissionais, materiais e culturais dos seus associados;

b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;

c) Promover a formação sindical e a formação e orientação profissional dos seus associados;

d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;

e) Distinguir e promover ações e atividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, sejam desportivas, culturais ou cívicas procurando a promoção da saúde, da pluralidade na sociedade e na defesa duma relação harmoniosa com o planeta;

f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais, outras associações da sociedade civil e/ou organismos oficiais;

h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em particular;

i) Participar no movimento cooperativista, por forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;

j) Constituir, cogerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito;

k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;

l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

(Meios)

1- Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SITESE deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nos estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem, sempre com preocupações de inclusão e pluralidade;

d) Criar condições de forma empenhada, incentivar â sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;

e) Desenvolver, promover e projetar a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação regular da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, divulgando informação, promovendo publicações e realizando encontros e reuniões gerais e setoriais;

g) Salvaguardar que os seus associados tenham, do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular, uma visão tão diversificada quanto possível;

h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma gestão diligente, criteriosa, transparente e escrutinável dos recursos financeiros;

i) Promover, apoiar e/ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

j) Fomentar e/ou apoiar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados, com vista a garantir a sua subsistência e de suas famílias, quando confrontados com situações graves a que sejam alheios e que coloquem em risco a manutenção do seu bem-estar e a independência económica;

k) Procurar ativamente a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela pluralidade de opiniões e democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

m) Garantir o direito de tendência;

n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

2- Para concretização do número anterior, o SITESE depende exclusivamente de receitas próprias e da boa gestão do seu património.

CAPÍTULO III

Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quota

Artigo 7.º

(Inscrição)

1- São considerados sócios na plenitude dos seus direitos, todos os candidatos que após o decurso do prazo de 90 dias, contados desde a data de pagamento da primeira quota, não hajam sido notificados de quaisquer impedimentos.

2- A qualidade de sócio adquire-se, por inscrição, através do preenchimento da proposta assinada, acompanhada da demais documentação de suporte identificativa e comprovativa da situação profissional, bem como outra que possa ser solicitada, que poderá ser entregue pelo candidato, presencialmente na sede ou delegação, ou remotamente pelos recursos digitais disponíveis.

Artigo 8.º

(Readmissão de sócios)

1- A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócios, nos termos do disposto no artigo 12.º número 1 alíneas *b)* e *c)* implica, salvo decisão em contrário da direção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2- Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo 7.º

Artigo 9.º

(Direitos)

1- Os sócios beneficiarão dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes:

a) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados pelo SITESE e que lhes sejam aplicáveis;

b) Participar, plena e livremente, na atividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;

c) Exprimir, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse coletivo;

d) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;

e) Informar-se e ser informado sobre toda a atividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do sindicato que periodicamente e para esse efeito serão postos à disposição dos associados;

f) Impugnar, junto dos órgãos estatutários e nos termos dos presentes estatutos, os atos dos corpos gerentes que sejam considerados ilegais ou anti estatutários;

g) Beneficiar de todos os serviços criados pelo SITESE, nos termos dos presentes estatutos e/ou dos respetivos regulamentos;

h) Solicitar o patrocínio do SITESE sempre que tal se justifique;

i) Possuir cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do SITESE, bem como dos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;

j) Frequentar as instalações do SITESE, podendo nelas efetuar reuniões com outros associados, dentro dos objetivos estatutários e em conformidade com as disponibilidades existentes;

k) Para efeitos do disposto no artigo 6.º número 1, alínea *m)* os sócios podem agrupar-se formalmente em tendência, podendo participar no conselho geral como grupo sindical organizado e candidatar-se em lista própria ou em lista única;

l) Os associados formalmente organizados em tendência ou ainda em comissão instaladora, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia mínima de 24 horas à direção, sujeitos às disponibilidades;

m) Receber do SITESE ajudas de custo/prestação compensatória por motivo de desempenho de quaisquer cargos sindicais, por ação ou atuação em defesa dos direitos do SITESE ou como consequência destes e dentro das disponibilidades existentes;

n) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do SITESE ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respetivos regulamentos;

o) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação escrita ao SITESE.

Artigo 10.º

(Deveres)

1- São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas assembleias, reuniões e demais atividades sindicais e bem assim nas assembleias ou plenários de empresa de setor de atividade económica;

c) Divulgar e defender os objetivos do SITESE e pugnar pela sua dignificação;

d) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de voto;

e) Exercer com dedicação e empenho os cargos para que forem eleitos;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos;

g) Pagar pontualmente a sua quota;

h) Agir solidariamente na defesa dos interesses dos trabalhadores;

i) Comunicar ao SITESE, no prazo máximo de 15 dias, quaisquer alterações aos seus dados pessoais e profissionais;

j) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação coletiva que lhe seja aplicável;

k) Manter-se informado da atividade do SITESE;

l) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio.

Artigo 11.º

(Isenção do pagamento de quota)

1- Aqueles que involuntariamente, passem à situação de desempregados mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, exceto quanto ao pagamento de quotas até à retoma da vida laboral ativa, desde que o declarem e comprovem por escrito, sempre que lhes seja solicitado.

2- Estão ainda isentos do pagamento de quota os associados que, por motivo de doença, ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respetivas retribuições, contando que tal facto seja comunicado oportunamente ao SITESE.

Artigo 12.º

(Perda de qualidade de sócio)

1- Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixem de exercer atividade ou profissão abrangida pelo âmbito do SITESE;

b) Se retirem voluntariamente do SITESE, mediante comunicação escrita ao SITESE;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de 6 meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a receção do aviso;

d) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 13.º

(Valor da quotização)

1- A quotização mensal é de 1 % e incide sobre as retribuições ilíquidas, incluindo subsídio de férias e de Natal, não podendo ser inferior a 1 % da retribuição mínima mensal garantida.

2- Quaisquer montantes que os associados recebam como consequência de intervenção do SITESE são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

3- A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de reforma, é de 0,25 % sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4- A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de pré-reforma, é de 0,5 % sobre o valor do subsídio a receber até ao momento da reforma.

5- O valor da quota mensal referido neste artigo é pago até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito. Por opção do associado, a periodicidade do pagamento pode ser trimestral, semestral ou anual.

6- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única ou fracionada, que conferirão aos associados interessados direito a serviços e benefícios especiais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 14.º

(Sanções e graduação)

1- Aos sócios que, por força do disposto no artigo 15.º, sejam instaurados processos disciplinares, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão até 30 dias;

d) Suspensão superior a 30 dias e até 180 dias;

e) Expulsão.

2- As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infração e da responsabilidade do infrator.

3- Incorrem na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitarem os estatutos.

Artigo 15.º

(Competência e recurso)

1- As sanções disciplinares previstas no artigo 14.º são da exclusiva competência da comissão disciplinar, com recurso para o conselho geral, que delibera em última instância.

2- O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de receção, devidamente fundamentado e a expedir para o conselho geral.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena e o conselho geral, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente, será o primeiro que se realizar após a apresentação do recurso.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 16.º

(Audição do presumível infrator)

1- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 17.º

(Concessão dos meios de defesa)

1- Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao presumível infrator, todos os meios de defesa.

Artigo 18.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2- Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3- No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4- A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5- A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6- A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dele dará recibo no original ou enviado por correio eletrónico ou correio registado com aviso de receção.

7- O sócio formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data do envio do correio eletrónico ou ainda sendo o caso, da receção da carta, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10 dias.

8- A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 45 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excecionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias se a comissão disciplinar o entender por necessário.

9- Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, ou enviado por correio eletrónico ou, por correio registado com aviso de receção.

10- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais do sócio.

CAPÍTULO V

Organização interna

SUB-CAPÍTULO I

Dos órgãos e corpos gerentes

Artigo 19.º

(Órgãos do sindicato)

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral eleitoral;

b) O conselho geral;

c) O conselho coordenador;

d) A direção;

e) A comissão fiscalizadora de contas;

f) A comissão disciplinar;

g) A comissão de gestão.

2- Constituem os corpos gerentes:

a) Conselho coordenador;

b) Direção;

c) Comissão fiscalizadora de contas;

d) Comissão de gestão.

Artigo 20.º

(Assembleia geral eleitoral)

1- A assembleia geral eleitoral dos órgãos do SITESE é constituída por todos os sócios do sindicato, com direito de voto.

2- A assembleia geral eleitoral será convocada pelo presidente do conselho coordenador, sob proposta do conselho geral, a pedido da direção ou de 10 % ou 200 dos associados.

3- A assembleia geral eleitoral reúne de 4 em 4 anos ou de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato, para a eleição dos órgãos do sindicato.

Artigo 21.º

(Conselho geral)

1- O conselho geral é constituído por:

a) 50 membros eleitos por sufrágio direto e secreto de listas nominativas e escrutínio pela média mais alta de Hondt;

b) Todos os membros do conselho coordenador, em efetividade de funções;

c) Todos os membros da direção, em efetividade de funções.

2- A mesa do conselho geral é constituída pelo conselho coordenador.

3- O conselho geral reúne ordinariamente, sempre que possível, uma vez por trimestre e obrigatoriamente uma vez por semestre e ainda extraordinariamente:

a) A pedido da direção;

b) A pedido de um terço dos seus membros;

c) A pedido de 10 % ou 200 dos associados;

d) Cabe sempre ao conselho coordenador, como órgão, convocar o conselho geral;

e) Quando se trate de reunião extraordinária, deve o conselho coordenador, como órgão, convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias.

4- Nos restantes casos, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com um mínimo de 7 dias de antecedência;

5- Compete ao conselho geral:

a) Deliberar sobre a fusão do SITESE com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção;

b) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos;

c) Decidir em última instância nos recursos para ele interpostos, nos termos dos presentes estatutos;

d) Deliberar acerca da declaração de greve sob proposta da direção, quando a sua duração for superior a 10 dias;

e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;

f) Eleger os substitutos dos órgãos de gestão sempre que membros destes nos termos do artigo 26.º, se demitam, sejam exonerados ou renunciem ao mandato;

g) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do SITESE nou-

tras organizações sindicais, sendo, para tanto, necessária a aprovação - por maioria absoluta - dos conselheiros;

h) Eleger representantes do sindicato nas organizações em que este se encontre filiado;

i) Dar parecer sobre a constituição de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como associações mutualistas, cooperativas, bibliotecas e outras, ou a adesão a outras já existentes;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITESE lhe apresentem;

k) Eleger outras comissões que julgue convenientes ou que lhe sejam solicitadas pelos órgãos do SITESE e destituí-las quando o achar oportuno;

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

m) Ratificar, sobre proposta da direção, as decisões desta quanto à aceitação ou não da integração de outros sindicatos no SITESE;

n) Deliberar, nos termos do artigo 26.º número 1, sobre a organização das comissões setoriais;

o) Eleger, por proposta da direção, a comissão disciplinar;

p) Aprovar o relatório de contas e o orçamento.

6- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

7- Não estando presente o número mínimo de membros previsto no número anterior, o conselho geral reúne em segunda convocatória, decorrida meia hora, podendo deliberar validamente com os membros presentes.

8- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que presidir ao conselho geral voto de qualidade.

Artigo 22.º

(Conselho coordenador)

1- O conselho coordenador é o órgão colegial que garante o regular funcionamento dos centros de decisão, imprimindo-lhes uma prática democrática, no respeito integral pelos estatutos, em todas as suas reuniões e deliberações.

2- O conselho coordenador é composto por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, por ordem de precedência da lista eleita.

3- Os membros do conselho coordenador são, por inerência membros do conselho geral.

4- Os membros do conselho coordenador constituem a mesa da assembleia eleitoral e presidem às reuniões do conselho geral, podendo ainda assistir, apenas com direito ao uso da palavra, mas sem direito a voto, às reuniões da direção e da comissão fiscalizadora de contas.

5- O presidente do conselho coordenador é o primeiro proposto da lista eleita para este órgão.

6- Os dois vice-presidentes, substituirão o presidente nas suas faltas e impedimentos, sendo o primeiro e o segundo substitutos considerados pela ordem de precedência da respetiva lista eleita.

7- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

8- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes;

9- Compete ao conselho coordenador:

a) Presidir à assembleia geral eleitoral;

b) Assegurar o bom funcionamento do conselho geral;

c) Dirigir as reuniões de acordo com a ordem de trabalhos e o respetivo regimento;

d) Elaborar as atas, tomando notas e registando as intervenções dos membros do conselho geral e respetivas deliberações;

e) Proceder à nomeação das comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos órgãos a que preside, desde que ratificadas pelo conselho geral;

f) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome, do conselho geral e da mesa da assembleia geral eleitoral.

10- Compete, ao presidente do conselho coordenador:

a) Presidir à assembleia geral eleitoral, às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respetivos trabalhos;

b) Conceder a palavra aos seus membros e assegurar a ordem dos debates, impedindo que estes se tornem injuriosos ou ofensivos e retirar-lhes a palavra quando persistirem em conduta inconveniente;

c) Manter a ordem e a disciplina;

d) Admitir ou rejeitar propostas, moções, reclamações e os requerimentos feitos pelos delegados ou membros;

e) Pôr à votação as propostas, moções e requerimentos admitidos;

f) Representar os órgãos a que preside e, em nome destes, assinar os documentos;

g) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, dos regimentos e das resoluções dos órgãos a que preside;

h) Conferir posse, nos termos estatutários, aos órgãos referidos no artigo 19.º número 1, alíneas *b), c), d), e),* e *f)*;

i) O presidente será substituído, nas suas faltas e impedimentos, por um dos vice-presidentes;

j) Das decisões do presidente caberá recurso para o conselho coordenador e deste para o conselho geral.

11- Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

a) Ordenar a matéria a submeter à votação;

b) Organizar as inscrições dos membros que pretendem usar da palavra;

c) Elaborar o expediente referente às reuniões efetuadas ou a efetuar e assiná-lo, juntamente com o presidente;

d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;

e) Redigir as atas de todas as reuniões;

f) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos.

Artigo 23.º

(Direção)

1- A direção é um órgão colegial executivo, responsável pela gestão do SITESE e é constituída por 15 membros.

2- O presidente e o vice-presidente da direção são, respe-

tivamente, o primeiro e o segundo membros da lista eleita para este órgão.

3- Os sócios que na data da eleição tenham atingido a idade legal de reforma/aposentação não são elegíveis para este órgão.

4- A direção, deverá atualizar ou adaptar-se sempre que necessário, à política e estratégias sindicais definidas pelo conselho geral.

5- A direção reunirá, sempre que considerado necessário, obrigatoriamente uma vez por mês.

6- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

7- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples.

8- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SITESE.

9- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

10- A assinatura de dois membros da direção é suficiente para obrigar o SITESE, devendo uma das assinaturas ser a do presidente ou de quem o substitua, salvo o disposto no número seguinte.

11- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

12- São atribuições da direção:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade do SITESE, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho geral;

b) Dar execução às deliberações do conselho geral;

c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte ao conselho geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos ao seu cuidado, de forma criteriosa, transparente e escrutinável e ainda, dirigir o pessoal do sindicato de acordo com a legislação aplicável e regulamentos internos;

f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITESE;

h) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, depois das comissões profissionais e/ou comissões interprofissionais e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos;

i) Remeter à comissão disciplinar todos os casos passíveis de sanções disciplinares;

j) Deliberar, sobre parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes;

k) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições, sempre que o julgue necessário;

l) Regulamentar o número de atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

m) Propor ao conselho geral greves por um período superior a 10 dias;

n) Propor ao conselho geral a criação das comissões setoriais e outras ainda, que considere necessárias;

o) Representar o SITESE em juízo e fora dele;

p) Elaborar as atas das suas reuniões, a serem aprovadas em reunião seguinte e distribuídas cópias a todos os membros. As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, podendo até à reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução, de harmonia com o disposto no número 9 deste artigo;

q) Aceitar ou recusar a integração no SITESE de quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o artigo 2.º dos presentes estatutos.

13- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Coordenar assertivamente, o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por membro(s) dos corpos gerentes;

c) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros, até próxima reunião;

d) Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 23.º

(Comissão fiscalizadora de contas)

1- A comissão fiscalizadora de contas é constituída por sete membros, sendo o presidente e vice-presidente respetivamente o primeiro e o segundo da lista eleita para este órgão.

2- Na sua primeira reunião, sob proposta do presidente, serão definidas as funções de cada membro.

3- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

6- Compete à comissão fiscalizadora de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;

c) Assistir às reuniões da direção, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SITESE e das delegações;

e) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o SITESE e que estejam no seu âmbito;

f) Elaborar as atas das suas reuniões.

Artigo 24.º

(Comissão disciplinar)

1- A comissão disciplinar é constituída por cinco membros, sendo presidida pelo sócio que encabeçar a lista nominativa mais votada, a qual exercerá o poder disciplinar, nos termos dos estatutos.

2- A eleição será feita por listas, podendo ser eleitos quaisquer sócios no pleno uso dos seus direitos.

3- A comissão disciplinar pode ser destituída pelo conselho geral sempre com fundamento em motivos graves ou que a sua inoperância o justifique.

4- A comissão disciplinar é obrigada a comunicar as suas decisões à direção e ao conselho geral.

5- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o sócio que preside à comissão, voto de qualidade.

Artigo 25.º

(Comissão de gestão)

É ao conselho geral, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger uma comissão de gestão, composta por três a sete elementos, para gerir o sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando o conselho geral o seu funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas no artigo 32.º número 9, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.

SUB-CAPÍTULO II

Das comissões setoriais e dos delegados sindicais

Artigo 26.º

(Comissões setoriais)

1- As comissões setoriais são constituídas pelos sócios do SITESE, por proposta da direção ao conselho geral.

2- As comissões setoriais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação do contrato coletivo de trabalho.

Artigo 27.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do SITESE que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3- A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, na empresa, na zona geográfica ou na sede e/ou delegações, por sufrágio direto e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição:

a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção, através da ata que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes, prescinde-se das assinaturas no caso da direção enviar um seu representante para assistir ao ato eleitoral.

7- A direção deverá comunicar, à entidade patronal, os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 28.º

(Funções dos delegados sindicais)

São funções dos delegados sindicais:

1- Representar o SITESE na empresa ou zona geográfica.

2- Ser elo permanente de ligação entre o SITESE e os sócios.

3- Zelar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar o SITESE das irregularidades verificadas.

4- Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as comunicações e informações do SITESE cheguem a todos os trabalhadores do sector.

5- Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados.

6- Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical.

7- Participar nos plenários de delegados sindicais.

8- Fazer parte das comissões sindicais de delegados.

9- Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na sua empresa.

10- Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los.

11- Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais e estatutárias.

Artigo 29.º

(Comissões sindicais)

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

Artigo 30.º

(Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pelo conselho geral, a solicitação da direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direção promover a eleição dos respetivos substitutos.

3- A eleição dos delegados sindicais terá de ser efetuada por voto direto e secreto.

Artigo 31.º

(Assembleia de delegados sindicais)

1- A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a ação sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do SITESE, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões à direção.

3- A assembleia de delegados sindicais é presidida pela direção e convocada por esta ou por cinquenta delegados sindicais, no prazo máximo de 15 dias após a receção do pedido.

4- A direção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou sector de atividade, sempre que tal se afigure necessário.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 32.º

(Eleição, posse, mandato e demissão dos corpos gerentes)

1- Os membros dos corpos gerentes definidos no artigo 19.º número 2, (excetuando a comissão de gestão) e os membros do conselho geral, são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, salvo no caso do conselho geral.

2- Caso se venha a verificar empate entre duas listas concorrentes em relação a qualquer destes órgãos a eleger, compete ao conselho geral, que venha a ser constituído após o ato eleitoral, proceder à eleição desse mesmo órgão.

3- O órgão em relação ao qual se tenha verificado empate na votação eleitoral será eleito por escrutínio secreto em reunião extraordinária do conselho geral eleito, a convocar pelo conselho coordenador e a realizar dentro do prazo de oito dias, sendo submetidas ao escrutínio as duas listas cujo resultado eleitoral tenha sido de empate.

4- Os membros dos órgãos eleitos tomarão posse e entrarão em funções até 30 dias subsequentes ao ato eleitoral, em sessão especial convocada pelo presidente da assembleia eleitoral, sendo a posse conferida pelo conselho coordenador.

5- Os membros do conselho geral são eleitos pelo método da média mais alta de Hondt de entre as listas nominativas concorrentes.

6- A duração do mandato dos membros de qualquer órgão, exceto a comissão de gestão, quando exista, é de quatro anos, tendo em conta o artigo 20.º número 3, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

7- Os membros dos corpos gerentes manter-se-ão em funções, com plena eficácia, enquanto persistir, em qualquer dos seus órgãos, uma maioria de membros eleitos, incluindo os suplentes eventualmente existentes.

8- Os membros dos corpos gerentes e da comissão disciplinar só podem ser demitidos, na totalidade em cada órgão, por deliberação do conselho geral, que reunirá expressamente para o efeito, a requerimento de qualquer dos órgãos do sindicato.

9- A demissão, exoneração ou renúncia da maioria dos membros de qualquer órgão do sindicato implica a destituição do mesmo na totalidade, já que a suspensão ou demissão individual ou parcial determina a substituição por quem o conselho geral designar, caso não existam suplentes nas listas dos respetivos órgãos do SITESE.

10- A eleição de qualquer órgão dos corpos gerentes ou do seu todo, por força do disposto dos no número 8 e 9 deste artigo, só terá lugar se não ocorrer no ano previsto para a realização de eleições ordinárias, caso em que será eleita uma comissão de gestão.

11- É ao conselho geral, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger uma comissão de gestão, composta por três a sete elementos, para gerir o sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando o conselho geral o seu funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas nos números 9 e 10 deste artigo, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.

12- Os membros dos corpos gerentes, do conselho geral e da comissão disciplinar, quaisquer que sejam os seus efetivos, manter-se-ão em plenitude de funções até ao empossе dos membros dos novos órgãos ou da comissão de gestão, assumindo o conselho coordenador o garante da legalidade sindical.

13- Para qualquer órgão do sindicato poderão ser eleitos membros suplentes, em número não superior a um terço dos efetivos, os quais entrarão em funções pela ordem em que se encontrem na respetiva lista, sempre que tal se justifique.

14- Os membros dos órgãos do SITESE podem, por períodos limitados e por motivos devidamente justificados, pedir ao presidente do conselho coordenador a suspensão do mandato. Caso seja concedida, durante a suspensão cessam os direitos, os deveres e a responsabilidade enquanto membros dos órgãos do sindicato.

Artigo 33.º

(Eleição do conselho geral, corpos gerentes e capacidade eleitoral)

1- Nos termos do artigo 32.º, os corpos gerentes e o conselho geral do SITESE serão eleitos pela assembleia geral elei-

toral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham o mínimo de seis meses de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITESE, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral, de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 34.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete ao conselho coordenador convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- Da convocatória deverá ser dado conhecimento a todos os sócios por correio eletrónico ou outro meio tido por mais conveniente, divulgada com destaque no sítio eletrónico do SITESE, nos locais de trabalho e em dois jornais de cobertura nacional, com a antecedência mínima de 45 dias.

3- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o período de funcionamento das mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de 4 em 4 anos ou de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato, para a eleição dos órgãos do sindicato.

Artigo 35.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho coordenador, coadjuvado pelos restantes elementos deste conselho.

2- O conselho coordenador funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral.

3- Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

4- Competências da mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SITESE, e ouvidas a direção e a comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

e) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade, localização e horário de funcionamento das assembleias de voto;

f) Promover, com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;

g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas;

j) A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente do conselho coordenador e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

5- Competências da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral;

f) A elaboração e posterior afixação dos cadernos eleitorais compete à direção, após a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados;

g) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SITESE durante, pelo menos, 10 dias;

h) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais, durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 36.º

(Candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas consiste no envio formal aos serviços do SITESE por via digital ou na entrega em suporte de papel diretamente ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho, até 30 dias antes do ato eleitoral.

2- Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do ponto anterior, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo.

3- As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício, por 10 % ou por mil dos associados.

4- Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

5- As candidaturas só serão aceites se concorrerem na totalidade dos corpos gerentes, sendo obrigatório que as listas se apresentem completas, podendo ainda indicar suplentes até um terço do número dos efetivos exigidos.

6- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

7- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos 3 dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

8- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de 2 dias úteis após notificação.

9- Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

10- As candidaturas receberão, pela ordem de chegada, uma letra de identificação após boa receção pela mesa da assembleia eleitoral.

11- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações, com 15 dias de antecedência, sob a realização do ato eleitoral.

12- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidas pelas listas, para afixação.

13- Sendo necessários boletins de voto físicos, os mesmos serão editados pelo SITESE, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

14- Os boletins de voto físicos, deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

15- São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham qualquer anotação.

Artigo 37.º

(Mesas de voto)

1- No caso de atos eleitorais presenciais, as assembleias de voto funcionarão na sede e delegações do sindicato, ou ainda, em locais considerados mais convenientes.

2- Se uma assembleia de voto tiver mais de mil e quinhentos eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por mil e quinhentos, arredondando para a unidade superior.

3- As assembleias de voto funcionarão durante o período normal de abertura e encerramento da sede do SITESE e as delegações, se necessário verão o seu horário adaptado, nos mesmos termos, para o ato eleitoral, mediante os termos da convocatória prevista no artigo 34.º

4- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto, até 10 dias antes das eleições.

5- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

6- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando o previsto nos números 1 e 4, até 5 dias antes das eleições.

Artigo 38.º

(Voto)

1- O voto é secreto.

2- É permitido o exercício do direito de voto nas seguintes modalidades:

a) Voto presencial e/ou por correspondência;

b) Voto digital.

3- A votação digital é permitida nos seguintes termos:

a) A votação ocorrerá no dia fixado para as eleições e terminará no último dia previsto para a duração daquelas, no horário que vier a ser estabelecido para o efeito em regulamento eleitoral;

b) Todo o processo de votação digital apenas poderá ser executado por empresa idónea devidamente certificada para o efeito;

c) Qualquer sócio poderá votar, independentemente do local onde se encontrar no momento;

d) A empresa que validará todo o processo de votação digital fornecerá à mesa da assembleia eleitoral, após o encerramento da votação o apuramento dos resultados, bem como uma listagem em suporte informático com a relação dos sócios que votaram pela internet, organizada por assembleia de voto.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se refiram.

5- A identificação presencial dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação idónea, com fotografia atualizada.

6- Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até 7 dias antes do dia das eleições, contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral, decidir por se enviarem aos sócios, os boletins de voto por correspondência por correio registado, nomeadamente em relação a todos aqueles que o tendo solicitado e cuja comprovada condição (de saúde ou de significativa distância) possa impedir a deslocação às mesas de voto. O voto por correspondência só será considerado válido se no seu envio, o carimbo dos CTT tiver uma data igual ou anterior á data do ato eleitoral.

Artigo 39.º

(Ata da assembleia eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 2 dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia geral eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 2 dias úteis, devendo a comunicação da sua decisão ser enviada aos sócios e afixada na sede do SITESE e suas delegações.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral eleitoral, cabe recurso, no prazo de 24 horas, para o conselho geral, que reunirá no prazo de 8 dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

CAPÍTULO VII

Da receita

Artigo 40.º

(Constituição de receita e fundos, aplicação e controlo)

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2- Para além do pagamento das despesas normais do SITESE, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pelo conselho geral.

3- O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado:

a) Num fundo de solidariedade para com os associados, comprovadamente em situações difíceis ocasionais, num montante nunca inferior a 15 %, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo SITESE;

b) O remanescente para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pelo conselho geral;

c) Os documentos ou propostas a enviar pela direção ao conselho geral, a fim de serem deliberadas ou aprovadas as aplicações dos fundos, devem ter lugar com, pelo menos, 15 dias de antecedência da data prevista para a respetiva reunião;

d) Quando o conselho geral rejeite as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do sindicato por uma comissão de 5 elementos, eleita de entre os seus membros, em caso de necessidade, a comissão poderá ser assessorada por peritos externos de idoneidade reconhecida e de acordo com a aprovação do conselho geral;

e) A comissão eleita, conforme o número anterior, apresentará ao conselho geral seguinte as conclusões da peritagem, para decisão deste.

CAPÍTULO VIII

Integração e fusão, extinção e dissolução

Artigo 41.º

(Integração e fusão)

1- A integração ou fusão do SITESE com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão favorável do conselho geral, tomada por maioria absoluta dos membros presentes na reunião.

2- Poderão integrar-se no SITESE, quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o artigo 2.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direção acompanhado de:

a) Ata onde conste a deliberação da integração;

b) Estatutos do sindicato;

c) Ata da eleição dos corpos gerentes;

d) Relatório e contas do último ano civil;

e) Último balancete;

f) Número de trabalhadores sindicalizados;

g) Relação das organizações sindicais filiadas;

h) Outros elementos julgados de interesse para o processo.

3- A aceitação ou recusa da integração é da competência da direção, cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

4- O sindicato integrado tem direito a indicar, de entre os membros dos seus órgãos, para o conselho geral do SITESE um membro por cada quinhentos associados ou fração, cuja entrada para o órgão é automática, após o cumprimento do disposto no número anterior.

Artigo 42.º

(Extinção e dissolução)

1- A extinção ou dissolução do SITESE só poderá ser decidida em conselho geral convocado para o efeito, desde que votada por mais de dois terços dos votos expressos.

2- No caso de dissolução, o conselho geral definirá previamente os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum serem os bens distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais - Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 43.º

(Revisão dos estatutos)

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 44.º

(Revogação)

São revogados os estatutos anteriores do SITESE, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego* «BTE», 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1979; 3.ª série, n.º 6, de 30 de outubro de 1980; 3.ª série, n.º 12, de 30 de junho de 6 de 1983; 3.ª série, n.º 1, de 15 de janeiro de 1987; 3.ª série, n.º 14, de 30 de julho de 1990; 3.ª série, n.º 9, de 15 de maio de 1994; 3.ª série, n.º 14, de 30 de julho de 1998; 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2002; 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2006; 1.ª série n.º 46, de 15 de dezembro de 2006; 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2012; 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2013; 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2015; 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2016; 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2019 e 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2021.

Artigo 45.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor nos termos previstos no artigo 484.º do Código do Trabalho.

Registado em 21 de março de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 200 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Alteração

Alteração aprovada em 25 de fevereiro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Identificação do sindicato

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR, abreviadamente designado por STIR, reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

O sindicato tem a sua sede em Lisboa e exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Âmbito

O sindicato representa os trabalhadores da empresa Infraestruturas de Portugal, SA e suas participadas, qualquer que seja a natureza do seu vínculo contratual.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

Princípios

1- O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da democracia, solidariedade e unidade sindical.

2- O sindicato defende os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3- O sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem sem distinção de opiniões políticas, conceções filosóficas ou crenças religiosas.

4- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente às entidades empregadoras, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato tem como objetivos principais:

1- Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos seus associados.

2- Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores.

3- Intervir e participar na fixação das condições de trabalho.

4- Estudar todas as questões que interessem aos seus associados e procurar soluções para elas.

5- Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e nas promoções dos trabalhadores por ele representados, contrariando qualquer forma de discriminação, nomeadamente de raça, etnia, nacionalidade, religião, convicções políticas e ideológicas, idade, estado de saúde, género, identidade ou orientação sexual.

6- Defender a estabilidade de emprego dos seus associados.

7- Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar ou ação judicial.

8- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política.

9- Defender a igualdade dos trabalhadores.

10- Promover e apoiar atividades que contribuam para uma sensibilização ambiental e social.

11- Cooperar com a comissão de trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

12- Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença ou desigualdade, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas, quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao sindicato, entre outras funções:

1- Negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros acordos de interesse para os associados.

2- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável.

3- Participar na elaboração da legislação do trabalho.

4- Prestar assistência sindical e jurídica aos seus associados sobre assuntos que respeitem a atividade profissional.

5- Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pela entidade patronal e em todos os casos de despedimento.

6- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos na defesa dos trabalhadores.

7- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito.

8- Assegurar aos associados informação da sua atividade, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias.

9- Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 7.º

Inscrição

Podem inscrever-se no sindicato todos os trabalhadores referidos no artigo 3.º dos presentes estatutos, na situação de atividade, aposentados ou reformados.

Artigo 8.º

Admissão

1- A admissão no sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direção, que o apreciará e decidirá no prazo de oito dias.

2- Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.

3- Este recurso será apreciado pela assembleia geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns aos associados;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respetivos estatutos, desde que tenha seis meses de sindicalização efetiva e com a respetiva quotização paga, após a inscrição ou reinscrição no sindicato;

f) Ser informado regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato;

g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por conveniente à atuação e às decisões dos diversos órgãos dirigentes do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerem lesivos dos seus interesses;

j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas;

k) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

Artigo 10.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da direção, subscrito no mínimo, por um terço dos associados do sindicato, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de ação.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio ao presidente da direção.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua ação, com observância das regras democráticas, impedir a instrumentalização partidária do STIR e não praticar quaisquer ações que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente as quotas, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 12.º

Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será fixada por de-

liberação tomada pela direção.

2- A cobrança das quotas far-se-á através da entidade patronal e do sistema bancário.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixarem de exercer voluntariamente a sua atividade profissional, com exceção da aposentação ou reforma, no âmbito previsto no artigo 3.º destes estatutos;

b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir de receção do aviso, contando-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;

c) Forem punidos com a pena de expulsão;

d) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção.

2- No caso da alínea *b)* do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3- No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

CAPÍTULO IV

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos

Os órgãos do sindicato são:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) A mesa da assembleia geral;

d) O conselho fiscal.

Artigo 15.º

Órgãos sociais

1- São órgãos sociais do sindicato a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Os órgãos sociais são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

3- O exercício dos órgãos sociais é não remunerado.

Artigo 16.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos órgãos sociais do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 17.º

Constituição

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 18.º

Caráter

A assembleia geral pode ter o caráter de:

a) Assembleia geral ordinária;

b) Assembleia geral extraordinária;

c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 19.º

Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia é constituída por um presidente, por um vice-presidente e por dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia geral tem um elemento suplente.

Artigo 20.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 21.º

Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;

d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, nos termos estatutários;

e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual apresentado pela direção;

g) Apreciar os atos dos órgãos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

h) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

Reunião ordinária

1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas *e)* e *f)* do artigo anterior.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência míni-

ma de 15 dias consecutivos, por afixação de convocatória e correio eletrónico dirigido a todos os associados, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 23.º

Reunião extraordinária

1- A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária a pedido da direção, da mesa da assembleia geral, de 20 % dos sócios ou de 25 associados.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, por afixação de convocatória e correio eletrónico dirigido a todos os associados, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3- É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4- As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b), c)* e *g)* do artigo 21.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5- A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea *d)* do artigo 21.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 24.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passados 15 minutos, com qualquer número de sócios.

2- As assembleias gerais não funcionarão além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.

3- Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar além das 2 horas.

4- A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as atas das reuniões.

Artigo 25.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado, com o mínimo de 40 dias de antecedência.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 26.º

Composição

1- A direção é composta por 3 membros efetivos, o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro, permanecendo em funções desde que a maioria dos seus membros não renuncie ou perca o mandato.

2- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- A direção do sindicato só pode reunir-se validamente com a presença de todos os seus membros e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos.

2- A direção do sindicato reúne-se uma vez por trimestre, podendo reunir extraordinariamente, ou de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário, e desde que convocada com 48 horas de antecedência.

3- Sempre que a direção do sindicato reúna de forma restrita os assuntos nela tratados devem ser levados à reunião mensal seguinte.

4- As deliberações da direção do sindicato são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 28.º

Competências da direção

1- São funções da direção:

a) Gerir o sindicato e coordenar a atividade sindical;

b) Requerer a convocação de assembleias gerais;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;

f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;

g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;

h) Negociar as propostas de convenções coletivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;

i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;

j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;

k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;

l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;

m) Promover a formação de comissões técnicas, de caráter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer

propostas de medidas legislativas ou outras que o sindicato entenda apresentar às entidades competentes;

n) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

o) Contratar os empregados do sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

p) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2- Para que o sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direção, sendo uma a do presidente.

3- No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será a do tesoureiro e, na falta deste, a do vice-presidente.

Artigo 29.º

Competências do presidente da direção

São competências do presidente:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direção;

b) Representar o sindicato em todos os atos e organizações e designar quem, de entre os órgãos sociais, na ausência ou impedimento dos membros da direção, os deva substituir; Em caso de indisponibilidade do presidente, esta designação pode ser efetivada pelo vice-presidente;

c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;

d) Despachar os pedidos normais de inscrição e de demissão dos sócios;

e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior conhecimento ou ratificação pela direção.

Artigo 30.º

Competências do tesoureiro

1- O tesoureiro, em conjunto com presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual.

2- Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Constituição

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal tem um elemento suplente.

Artigo 32.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 33.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;

c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Comissões técnicas

Artigo 34.º

Constituição e objetivos

1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar comissões técnicas de caráter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho.

2- As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 35.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

Artigo 36.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas para os órgãos sociais são apresentadas

perante o presidente da mesa da assembleia geral, em lista única.

2- A apresentação das listas de candidaturas deve ser feita até 30 dias consecutivos da data das eleições.

3- O presidente da mesa da assembleia geral, providenciará a comunicação das listas de candidatura aos associados, no prazo de 8 dias consecutivos após o término da data para a sua apresentação.

4- Cada candidatura para os órgãos sociais terá de ser subscrita, por pelo menos, 10 % ou 25 associados do STIR.

Artigo 37.º

Data das eleições

1- As eleições devem ter lugar nos dois meses que antecedem o termo do mandato em exercício.

2- O dia das eleições é o mesmo em todo o território nacional.

Artigo 38.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

a) Convocar a assembleia eleitoral;

b) Organizar os cadernos eleitorais;

c) Deliberar sobre os horários de funcionamento, número das mesas de voto e sua localização tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participação no ato eleitoral.

2- Com a marcação da data das eleições, a mesa da assembleia geral designa uma comissão eleitoral. A comissão eleitoral será constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas candidatas.

3- À comissão eleitoral compete:

a) Confirmar a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;

c) Verificar a regularidade das candidaturas;

d) Garantir a comunicação, por meios idóneos, de informação sobre as candidaturas, designadamente através de meios eletrónicos, nos termos regulamentares;

e) Decidir as reclamações sobre o processo eleitoral;

f) Decidir os recursos sobre o processo eleitoral.

4- Após as deliberações finais sobre as reclamações e recursos interpostos, cessa o mandato da comissão.

5- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito e pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo quem preside voto de qualidade.

Artigo 39.º

Votação

1- A votação é efetuada através de voto eletrónico.

2- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos

Artigo 40.º

Legitimidade

1- O presente estatuto só pode ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de dois terços dos votantes.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 41.º

Aplicação

1- O apoio jurídico é gratuito aos sócios nos seguintes pressupostos:

a) A situações ocorridas após a sua entrada como sócio no sindicato;

b) Com o mínimo de 1 ano de quotas regularizadas ou a regularizar no momento.

2- Pese embora a gratuitidade do apoio jurídico, encontra-se salvaguardada a possibilidade de ser fixado um valor suplementar pela complexidade, dificuldade e urgência do assunto, grau de criatividade intelectual da sua prestação, resultado obtido, tempo despendido, ou responsabilidades assumidas.

Artigo 42.º

Fusão e dissolução

1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida pela assembleia geral desde que aprovada por um mínimo de dois terços dos votantes.

2- No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, o património ser distribuído pelos sócios.

Artigo 43.º

Resolução de dúvidas ou omissões

1- A resolução de dúvidas ou omissões ao presente estatuto é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.

2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Registado em 21 de março de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 200 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de fevereiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Emanuel António Zambujo Boieiro.
Tesoureira - Raquel Maria Espadaneira Bolas.
Ulisses José Pauleta Rolim.
Susana Sofia da Costa Nunes.
Zulinda Isabel Santana da Silva.
Márcia Patrícia da Mata Ornelas.
Márcio Filipe Silveira de Andrade.
Carla Isabel Monteiro Ramos.
Bruno Filipe Rodrigues Pina.
Tânia Margarida Matias Moreira Gonçalves.
Filipa Cristina Fernandes Pinto Costa.
Carla Alexandra de Sousa Boura Santos Cristino.
Susana Cristina Silvestre Alexandre.
Jorge Miguel Rodrigues Correia.
Célia Maria Castanheira Mendes.

Suplentes:

Célia de Jesus Castanho Pinheiro de Alcântara.
Ana Cláudia Ribeiro Evangelista.
Maria da Assunção Dias do Carmo.
Joana Maria Pereira da Silva Matias.
Ana Cláudia Sereno Rodrigues de Matos Domingos.

União dos Sindicatos de Coimbra/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USC/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

1- Adriana Filipa Gonçalves Justo.
2- António Ferreira Aires Grilo.
3- António Francisco Gonçalves Soares Baião.
4- Carla Sofia Cardoso Durão.
5- Carlos Manuel Fontes.
6- Célio David Correia.
7- Eufémia Catarina Sousa Santos.
8- Fernando José Tavares Moitas.
9- Francelina Conceição Rodrigues Cruz.
10- Isabel Cristina Cruz Mota Oliveira.
11- Joana Patrícia Martins Santos Maurício.
12- João Manuel Lima Louceiro.
13- José Francisco Paixão Correia.
14- José Manuel Serra Gaspar.
15- Júlio Borges Maria.
16- Luísa Maria de Moura Rodrigues Silva.
17- Maria João Silva Pimenta.
18- Maria de Lurdes Oliveira Santos.
19- Paulo Jorge Reis Anacleto.
20- Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira.
21- Rita Luís Ribeiro Simões Namorado.
22- Rosa Dulce Neves Costa.
23- Sérgio Orlando Tomás Medina.

Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - João Manuel Rios Pereira.
Tesoureiro - João José Forte Neves.
Adérito Octávio Alves Ferreira.
Adosinda Duarte de Pinho.
Alberta Paula Magalhães Baldaia de Queirós.
Alberto Micaelo Rodrigues Patrício.
Alexandra da Conceição Ferreira Correia Mendes.
Ana Alexandrina Ferreira Coelho.
Ana Carolina Machado Alves Quinteiro.
Ana Cristina da Costa Felgueiras.
Ana Isabel Celestiano Lino Torres.
Ana Luísa Henriques Moniz Rodrigues Xavier.
Ana Maria Lopes Miroto.
Ana Paula Ramos Ferreira.
Ana Paula Ramos Gonçalves Machado.
Ana Sofia Almeida Couto.
Ana Sofia Costa de Morais Figueira.
Antónia Maria Romano Correia.
António Cândido Torres Alves.
António Jesus Seixas.
António Manuel Baltazar Boinas.
António Pedro Neves Fialho Tojo.
Arménio Pedro Martinho Pires.
Arminda Augusta Ferreira.
Belarmino Lopes de Amaral Guerra.
Bruno Alexandre Gabriel Cimodera.
Carla Cristina Lopes da Silva.
Carla Manuela da Silva Ramos.
Carlos Miguel Ferreira Marinho.
Cecília Fernanda Ferreira da Costa.
Célia Maria Ferreira Cameira Santos.
Célia Maria Ferreira Reis.
Cidália de Jesus Caldeira Pereira Cordeiro.
Clara de Menezes Lourenço Correia.
Clara Isabel Alves Araújo.
Cláudio Bruno Melo Arrais.
Conceição Paula Jesus Pereira Nunes.
Cristina Augusta Marques de Sousa.
Cristina Maria Pereira Araújo.

Deolinda Maria de Almeida Cunha.
Dino Alexandre Fernandes Afonso.
Eduardo João dos Santos Tereso.
Elisabete de Lurdes de Sousa Lopes Lagem da Silva.
Elisabete Vaz Moreira.
Elsa Maria Domingos Ladeira Gouveia.
Estela Maria de Sá Carvalho.
Fernanda Manuela Dias Valente.
Fernando Amaro Martins Machado.
Fernando de Jesus Arieira Borlido.
Filipa Vanda Gomes Mano Gonçalves Pereira.
Filomena Ilda Marques Araújo Martins Rocha.
Flávia Alexandra Ferreira da Rocha.
Francisco Gil de Sousa Vieira Mendes.
Francisco José Alvim Gonçalves.
Francisco José Castanheira Abrantes Monteiro.
Francisco José da Cunha Inácio Dias.
Francisco Marcos de Oliveira Guerra Liberal.
Graciela Maria Batista Brás Ramalho.
Hélder António Maurício Pombo.
Helena Maria da Conceição Pinto.
Helena Maria Eduardo Fonseca.
Hermínia Nogueira Belchior.
Ilda Maria Ferreira Marques Neves.
Iola Patrícia Morais Barbeiro Neves.
Irene Cláudia da Silva Olieira Monteiro.
Isabel Cristina Fernandes Matias Carapinha.
Ivo Miguel Costa Guedes da Silva.
Joana Pinto Rodrigues.
João Carlos Brandão Gonçalves.
João Maria Felgueiras.
Joaquim Luís Torres Alpoim.
Jorge Alexandre da Silva Nunes.
José Carlos Rego da Silva Oliveira Freitas.
José Carlos Rodrigues Leal Costa.
José Fernando Queirós Mota Carneiro.
José Manuel da Silva Gonçalves Coelho.
José Miguel de Oliveira Pereira Pires dos Reis.
Júnia Maria Nobre Pereira.
Liliana Andreia Ribeiro de Castro.
Lina Maria Cardoso Lopes.
Lina Maria Carvalho Leitão Guerra.
Luís António Magalhães Pinto de Sousa.
Luís Fernando Borges Macedo.
Luís Fernando de Oliveira Alemão O. Gomes.
Luís Filipe da Silva de Oliveira.
Luís Filipe Nascimento Lopes.
Luís Filipe Pinheiro Valério.
Lusia Manuela Gonçalves Martins.
Magda Sofia Torres Lobo.
Marco António Alves Miranda.
Maria Adelaide de Sousa Almeida.
Maria Alexandra Ferreira Henriques.
Maria Alexandra Rodrigues Fonseca.
Maria Antónia Reis Sousa.
Maria Aurora Monteiro da Gama.
Maria Celeste Fernandes Pinheiro Melo.
Maria da Conceição de Matos Pereira Ventura de Vasconcelos.
Maria da Conceição Marques Soares Figueiredo.
Maria da Graça Maltez Beirão.
Maria da Guia de Carvalho Pereira do Rio Vicente Barata.
Maria de Fátima Ascensão Palhinhas Moreira Ferreira.
Maria de Fátima Martins Ferreira de Castro.
Maria de Fátima Milheiro Alves Gil.
Maria de Fátima Reis Andrade.
Maria de Fátima Sequeira Baião Trindade Paté.
Maria de Fátima Silva Oliveira.
Maria de Fátima Vara Rodrigues.
Maria de Lourdes do Carmo Baltazar.
Maria de Vilhena Andrade Ferreira Sykes.
Maria Elisabete Oliveira Coelho Fernandes.
Maria Fernanda Pardaleiro Velez.
Maria Filomena Cara d´Anjo Velez Afonso.
Maria Filomena Ramos Guimarães.
Maria Gabriela de Oliveira Barreto Costa de Matos.
Maria Goretti da Costa Lopes.
Maria Helena Simões da Rocha Soares.
Maria Joana Tavares Ferraz de Sousa e Castro.
Maria João Aragonês Marques Almeida de Elvas.
Maria José Faria Lagoá Coelho Morais.
Maria José Marques Carqueja.
Maria Leonor Lemos Santareno Azevedo de Brito.
Maria Leonor Santos do Carmo.
Maria Manuela Baldaia Moreira Marques.
Maria Manuela de Figueiredo Nolasco.
Maria Margarida Magalhães Marques Pinto Machado.
Maria Pilar da Cruz Flores Pinto.
Maria Rita Ferreira Reis Paupério.
Maria Susana Rocha Pinto.
Maria Teresa Lopes Aldeias.
Maria Teresa Neves Simões.
Maria Teresa Rio de Carvalho.
Maria Teresa Rodrigues Guimarães.
Mariana da Silva Lopes.
Mariana Serdoura Correia da Silva.
Marília Santos Serôdio Serrano Matos.
Mário João Silva Rosa Torres Ereio.
Marlene Sofia Quelhas do Cubo.
Marta Cristina da Silva Veloso.
Marta Moyano de Beça.
Miguel Oliveira Almeida.
Mónica Alexandra Mourão Rodrigues.
Mónica Sofia Correia Patrício.
Olga da Luz Anjos Vasconcelos e Costa.
Orlando Cardoso da Silveira.
Orlando Silvestre Fragata.
Pascal Abel Monteiro Costa.
Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro.
Patrícia da Assunção Calhabrez Cordeiro.
Paula Maria Ascensão Palhinhas Neves.
Paula Maria Ferreira Santos Costa.
Paula Maria Pinto Gonçalves Correia.
Paulo Manuel Mascarenhas Dias.

Paulo Sérgio Pereira Marques.
Pedro Miguel Caçador Saraiva.
Pedro Miguel de Figueiredo Teixeira.
Rosa Maria Correia Varajão Leal Cardoso.
Rosa Maria Pereira.
Rosa Maria Pires Gabriel Silva.
Rui Arménio Domingos Correia da Silva.
Sandra de Magalhães Gonçalves Silva.
Sandra Regina Pereira.
Sandrina Oliveira Aguiar.
Silvina Maria Ferreira Marques.
Sónia Alice Cruz.
Susana Manuela da Silva Ramos.
Suzete Mónica Correia Neves.
Teresa Margarida Sequeira Muñoz Cândido.
Teresa Maria Martins Sanches.
Vanda Catarina de Paiva Pinto Brandão.
Verónica Isabel Potrica Cola.

Suplentes:

Álea Maria Piedade Nunes Pires Maneta Pinto de Oliveira.
Alzira da Silva Moreira.
Ana Isabel Costa Abreu Aguiar.
Ana Octávia Santos Portugal.
Avelina Maria Lopes Amaro Gordinho.
Carla Paula Meireles Borges Silva.
Elisa Maria Fernandes Barreira Ferreira.
Elsa Margarida Santos Dias.
Inês Cristina Palhinhas Moreira Ferreira.
Isabel Cristina Lourenço Correia dos Santos.
Maria Cândida Pinto Gonçalves Correia.
Maria José Rosa Fernandes Guedelha.
Maria Salomé Celestino Gomes Pessoa da Cruz.
Marlene Sofia Quelhas do Cubo.
Paula Cristina Araújo Rosas da Silva Neves.
Rita Maria Silva Rosa Torres Ereio Madeira.
Rosa Maria Duarte Cavadas.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis de Turismo que passa a denominar-se PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis e Serviços de Turismo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 2 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A associação passa a designar-se PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis e Serviços de Turismo (abreviadamente, PORTUGAL T) e é uma associação empresarial sem fins lucrativos e dotada de personalidade jurídica.

Artigo 2.º

1- A associação tem por objeto a defesa, promoção e dinamização dos interesses de todas as pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que se dediquem ao exercício das seguintes atividades económicas:

a) Prestação de serviços de aluguer de veículos com condutor;

b) Prestação de serviços de radiocomunicação e dados a automóveis de aluguer com condutor e transporte público de aluguer em veículos automóveis ligeiros de passageiros;

c) Animação turística;

d) Organização de transferes;

e) Passeios e circuitos turísticos;

f) Viagens, cortejos e comitivas de estado;

g) Casamentos e outros eventos sociais;

h) Serviços a embaixadas e diplomáticos;

i) Serviços a hotéis e agências de viagens;

j) Organização de visitas a museus, monumentos históricos e outros de relevante interesse turístico e cultural;

k) Rotas temáticas;

l) Organização de eventos, atividades de índole desportiva, temática, de lazer e outros;

m) Organização de congressos, seminários, conferências, reuniões de âmbito cultural e científico.

2- Para além da defesa, promoção e dinamização dos inte-

resses das entidades mencionadas no número anterior, a associação deve prosseguir os seus próprios interesses na prossecução dos seus fins e no respeito pelas regras estatutárias.

Artigo 3.º

1- A PORTUGAL T tem a sua sede em Loulé, no rés-chão esquerdo do Edifício Barrocal, na rua João de Deus, 8135-159, na freguesia de Almancil, podendo estabelecer qualquer tipo de representação, designadamente, delegações regionais, distritais ou locais, ou outras formas de representação em qualquer outro local, desde que tal se justifique e seja aprovado pela assembleia geral.

2- Por simples decisão poderá a assembleia geral proceder à mudança da sede social.

3- A associação tem âmbito nacional, abrangendo todo o território do país, no Continente e nas Regiões Autónomas.

Artigo 4.º

A associação durará por tempo indeterminado e reger-se-á pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável.

Artigo 5.º

1- A associação tem por objeto intervir na defesa dos legítimos interesses dos seus membros. Para a prossecução dos seus fins compete à associação:

a) Representar os membros, ajudando-os em tudo quanto se revele necessário, defendendo os respetivos direitos e legítimos interesses, e, em geral, prosseguindo todas as atividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das entidades associadas;

b) Promover/favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as entidades associadas junto da administração pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento socioeconómico dos setores e do país e para resolução dos problemas comuns;

d) Cooperar com o Estado e outras entidades públicas ou privadas, tendo em vista ações destinadas a incrementar, no âmbito dos seus setores de atividade, o progresso económico e social;

e) Efetuar estudos destinados ao desenvolvimento dos seus sectores de atividade e das empresas associadas, em conformidade com os interesses da economia e o bem-estar nacionais;

f) Desenvolver e promover mecanismos de gestão eficiente na defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas representadas nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos, nomeadamente, a criação e uso de aplicações informáticas ou plataformas digitais para distribuição, eficiência e dinamização do serviço de transporte em táxi e outros;

g) Ministrar, orientar, organizar ou de alguma forma promover ações de formação, seminários nas temáticas teórico-práticas e cientificas que se justifiquem à defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas que representa nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos;

h) Concorrer, elaborar e promover a candidatura a, e/ou de alguma forma beneficiar de programas, ações e fundos comunitários que se enquadrem na defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas que representa nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos;

i) Promover, facilitar e desenvolver estudos de impacto económico-turístico tendo em vista a defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas que representa nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos;

j) Participar ou de alguma forma contribuir para o crescimento e desenvolvimento do turismo como sector e indústria na qual os membros da presente associação exercem grande parte da sua atividade profissional;

k) Colaborar com os membros na reestruturação dos sectores de atividade em tudo quanto se mostre aconselhável, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-os para a melhoria da qualidade dos serviços que prestam ao público consumidor, salvaguardando, sempre, a rentabilidade económica e social das entidades empresariais;

l) Negociar e outorgar, nos termos legalmente estabelecidos, com os sindicatos interessados, convenções coletivas de trabalho para os seus sectores de atividade, bem como prestar assistência na preparação e negociação de acordos coletivos de trabalho de empresa;

m) Prosseguir quaisquer outros objetivos permitidos por lei e que sejam do interesse associativo, designadamente a celebração de protocolos, acordos e contratos com entidades, destinados à prestação de serviços aos membros ou através da criação ou participação em instituições com a mesma finalidade.

Artigo 6.º

Para a consecução dos fins indicados no artigo anterior, compete à associação elaborar, praticar, desenvolver e promover tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, científico, económico e social das atividades que fazem parte do seu objeto.

Artigo 7.º

A associação é livre de, com outras associações, constituir uniões, federações e confederações, manter relações e cooperar com instituições, em organismos nacionais e internacionais, públicos e privados e estabelecer os acordos e protocolos que interessem à sua atividade, designadamente com universidades e outras instituições que fomentem o objeto da associação.

CAPÍTULO II

Dos membros da associação

Artigo 8.º

1- Para além dos membros-honorários, constituem mem-

bros da associação, os membros-fundadores e os membros-efetivos, enquanto pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que se dediquem ao exercício das atividades elencadas no artigo segundo, que gozem em pleno os seus direitos e cumpram com os deveres estabelecidos pelos estatutos da associação.

2- São designados por membros-fundadores todas as pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que se dediquem ao exercício das atividades económicas elencadas no artigo segundo, que pertençam à associação até à realização da primeira assembleia.

3- São designados por membros-efetivos todas as pessoa, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que se dediquem ao exercício das atividades económicas elencadas no artigo segundo, que pretendam utilizar os serviços da associação e que após aprovação pela direção efetuem o pagamento da joia estipulada pela assembleia-geral, passando a usufruir dos plenos direitos de sócios.

4- Assim, podem ser membros da associação:

As sociedades comerciais, por quotas ou unipessoais e os empresários em nome individual, que sejam detentoras de alvará para exercício da atividade de transporte em táxi e de uma ou mais licenças para o transporte de aluguer em automóveis ligeiros de passageiros, de cor, e sem cor, padrão.

5- Os membros poderão incluir a licença sazonal com os mesmos direitos, obrigações e deveres da primeira licença.

6- A viatura a utilizar deverá cumprir os mesmos critérios e requisitos vigentes na associação.

7- As viaturas deverão estar munidas dos mesmos meios tecnológicos e equipamentos utilizados na associação.

Artigo 9.º

1- A admissão dos membros-efetivos é da responsabilidade da direção, após requerimento dos interessados acompanhado pelos documentos identificativos da entidade e comprovativos do preenchimento dos requisitos acima estabelecidos, sendo que desta deliberação cabe recurso, interposto no prazo de 15 (quinze) dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer membro.

2- As deliberações sobre admissão ou rejeição de membros deverão ser comunicadas pela direção, diretamente aos interessados, por correio eletrónico ou correio postal simples, até 90 (noventa) dias após a entrada do pedido, sendo afixadas na sede para conhecimento dos membros.

3- O pedido para admissão como membro envolve plena e incondicional adesão aos estatutos, regulamentos e deliberações legítimas dos órgãos sociais da associação.

4- Sob proposta da direção, a assembleia geral poderá designar membros-honorários de entre pessoas singulares ou coletivas que se tenham destacado nos setores de atividade da associação, pelo seu mérito próprio ou por terem prestado serviços relevantes à associação ou aos setores onde esta está presente.

5- Os membros-honorários gozam do direito de participar em todos os aspetos da atividade da associação, não dispondo, porém, dos seguintes direitos referentes à assembleia geral: o de votar, de ser eleito, e de convocar a assembleia geral.

Artigo 10.º

1- Os membros-fundadores gozam de todos os direitos atribuídos nestes estatutos aos membros-efetivos, mais os que lhes competem como suporte especial da prossecução dos fins da associação.

2- São direitos dos membros-efetivos:

a) Tomar parte na assembleia geral, apresentando propostas, discutindo e votando os pontos constantes da ordem de trabalhos;

b) Eleger e ser eleito para quaisquer cargos sociais, bem como de comissões, delegações ou grupos de trabalho;

c) Apresentar sugestões ou iniciativas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

d) Ser representados pela associação nos assuntos que lhes digam respeito;

e) Usufruir de apoio técnico, nomeadamente informativo e jurídico que lhe seja posto à disposição, nas condições estabelecidas;

f) Propor a admissão de novos membros;

g) Requerer aos órgãos competentes da associação informações e esclarecimentos que entendam necessários, e, nomeadamente, examinar as contas da associação no período de 15 (quinze) dias anterior à sua apresentação na assembleia geral;

h) Reclamar para a assembleia geral contra as infrações das disposições estatutárias cometidas pelos membros ou por órgãos da associação.

Artigo 11.º

São deveres dos membros:

a) Efetuar o pagamento das joias, das quotas mensais e demais mensalidades fixadas pela assembleia geral da associação, durante o período de utilização dos serviços da associação;

b) Pagar os serviços e bens solicitados à associação que não estejam incluídos no valor da quota/mensalidade;

c) Exercer com zelo, urbanismo e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou nomeados, salvo motivo justificativo de escusa, que deverá ser apresentado no prazo máximo de 20 (vinte) dias;

d) Cumprir com as disposições legais regulamentares e estatutárias e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos e dentro das atribuições daquela;

e) Comparecer às assembleias-gerais e às reuniões para que forem convocados;

f) Prestar colaboração efetiva em todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;

g) Zelar pelo bom nome, prestígio e reputação da associação e para a eficácia da sua atuação;

h) Comunicar por escrito à direção, no prazo de 20 (vinte dias), as alterações do respetivo pacto social, dos órgãos sociais, do domicílio ou sede, da pessoa ou pessoas que assumem a sua representação nesta associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de membro;

i) Respeitar as regras deontológicas que venham a ser estabelecidas em regulamento interno;

j) Prestar informações e esclarecimentos, bem como fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

k) Não utilizar o equipamento radiotelefónico para fins estranhos àqueles a que se destina;

l) Participar, em geral, nas atividades da associação e prestar o trabalho e serviço que lhe competir.

Artigo 12.º

1- Perdem a qualidade de membro:

a) Os membros que, voluntariamente, por escrito e com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias seguidos, manifestem essa intenção à direção, mediante pré-aviso remetido por carta registada com aviso de receção;

b) Os membros que tenham deixado de exercer a atividade mencionada na alínea *a)* do número 1 do artigo 2.º dos presentes estatutos;

c) Os membros que se extingam, sejam declarados insolventes, sejam dissolvidos ou liquidados;

d) Os membros a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão; ou os que sejam demitidos por ações, comportamentos ou omissões cuja gravidade comprovada atinjam a associação, a classe que representa ou os membros dos corpos sociais.

2- Excluem-se da alínea *a)* do número anterior os membros que se encontrem no exercício de qualquer cargo social, caso em que deverão permanecer até ao final de cada exercício social, salvo em caso de força maior.

3- O membro que solicitar a sua demissão obriga-se a deixar de utilizar o equipamento radiotelefónico que tenha instalado.

4- No âmbito do regime disciplinar aplicável aos membros deve ser assegurado o direito de defesa do membro, devendo o procedimento disciplinar ser escrito em todas as suas fases.

5- Os membros que violarem os deveres e obrigações estabelecidos nos presentes estatutos ficam sujeitos às seguintes sanções:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão;

c) Expulsão.

6- Constitui fundamento de expulsão, a violação grave e reiterada dos estatutos e regulamentos da associação e das deliberações dos órgãos sociais.

7- A aplicação de pena de exclusão aos membros-fundadores e membros-efetivos é da competência da assembleia geral, por sua iniciativa ou sob proposta de outro órgão social.

8- Da deliberação de exclusão cabe sempre recurso para os tribunais.

9- Para a exclusão de um membro-fundador ou membro-efetivo é exigida maioria qualificada de ¾ da totalidade dos votos.

10- Perde a qualidade de membro-honorário aquele que desmereça a consideração da associação, sendo a sua exclusão deliberada em assembleia geral, por maioria absoluta dos votos dos membros presentes, por iniciativa da própria assembleia geral ou por proposta da direção.

11- Designadamente, constituem motivos de expulsão:

a) O atraso no pagamento de encargos;

b) A violação grave e culposa da legislação aplicável;

c) O desrespeito grave e reiterado das imposições estatutárias;

d) A perda das condições de admissão estipuladas nos presentes estatutos, ou a manutenção da imobilização da sua frota, sem justificação, por período superior a seis meses após notificação da associação para regularização da situação.

12- Os membros que deixem de o ser, por sua própria iniciativa, ou que tenham sido expulsos, poderão ser readmitidos, ficando tal readmissão condicionada ao prévio pagamento de quaisquer débitos à associação, nomeadamente, de todas as quotas em atraso.

13- Os membros que deixem de o ser não têm direito à devolução dos bens com que concorreram para o património social à data da constituição da associação.

14- O membro fica suspenso da sua qualidade enquanto não cumpra com as suas obrigações financeiras perante a associação.

15- A suspensão implica a perda dos direitos do membro, mas não exclui o dever de proceder ao pagamento de todas as quotas vencidas enquanto se mantiver como membro.

16- Podem ser suspensos os membros que cometam infrações que não importem exclusão, sendo punidos com pena de censura ou suspensão de direitos e benefícios por determinado período.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos da associação:

a) A assembleia geral;

b) A direção; e

c) O conselho fiscal.

Artigo 14.º

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos por períodos de 4 (quatro) anos, competindo a sua eleição à assembleia-geral.

2- A eleição dos órgãos da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é feita por escrutínio secreto, direto e universal podendo ser utilizado o voto por correspondência.

3- A eleição é feita por votação de listas específicas para cada um dos órgãos da associação, considerando-se eleitos os candidatos das listas mais votadas.

4- As propostas a apresentar em assembleia geral para eleição dos membros dos órgãos da associação são feitas em listas separadas.

5- A candidatura de um membro à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

6- Nenhum membro poderá fazer parte em mais do que um dos órgãos sociais.

7- É permitida a reeleição quer da mesa da assembleia geral quer dos restantes órgãos da associação.

8- No caso de vacatura de qualquer cargo o membro designado para o preencher apenas completará o mandato.

9- Os membros dos órgãos sociais que pretendam apresentar a sua renúncia devem remeter o pedido, devidamente fundamentado, através de correio eletrónico ou correio postal simples, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 15.º

1- É admitido o voto por correspondência nas eleições dos órgãos da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

2- Os votos emitidos por correspondência valem como votos nulos em relação a propostas de deliberação apresentadas ulteriormente à emissão do voto.

3- O voto por correspondência será realizado através de boletim emitido pela associação, enviado para a morada do membro que solicitar a realização da votação por correspondência ou entregue presencialmente, com a antecedência mínima de quinze dias em relação à data da assembleia geral, remetendo dois envelopes onde no primeiro será colocado o voto e um segundo, já devidamente endereçado à mesa da assembleia geral, onde será colocado o primeiro envelope com o voto, enviado por correio postal simples ou entregue presencialmente, até à data da realização da assembleia.

4- Após a receção do voto por correspondência o mesmo só é aberto aquando do escrutínio final, pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5- Nas restantes votações da associação é admitido o voto por correspondência, sendo disponibilizado, através de correio eletrónico ou entregue presencialmente, aos membros que o solicitem, a respetiva documentação e impressos para a votação, devendo o membro remetê-los ao presidente da mesa da assembleia geral, por correio postal simples ou entregue presencialmente, até à data da realização da assembleia.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os membros-fundadores e membros-efetivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário. Cada membro tem direito a um voto.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe ao vice-presidente auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4- Ao secretário compete coadjuvar o presidente na orientação dos trabalhos e elaborar as atas das reuniões.

5- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia, designar, de entre os membros presentes, quem deva substituí-lo.

6- Os trabalhos devem ser tratados com zelo e competência, tendo em conta os interesses da associação, devendo para isso os seus pontos serem tratados com eficiência numa única reunião da assembleia.

7- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata que, depois de aprovada, é assinada pelo presidente e pelo secretário.

Artigo 17.º

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;

b) Fixar anualmente, sob proposta da direção, a joia, a quota base e outras mensalidades a pagar pelos membros;

c) Deliberar sobre a isenção das joias a pagar pelos membros;

d) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar os regulamentos internos da associação;

f) Deliberar sobre alteração dos estatutos, regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

g) Definir as linhas de orientação da associação, de acordo com os legítimos interesses dos membros e as responsabilidades sociais dos setores;

h) Aprovar o orçamento ordinário e o plano de atividades para o ano seguinte;

i) Apreciar e pronunciar-se sobre os atos dos órgãos sociais;

j) Apreciar propostas e pareceres que lhe sejam submetidos;

k) Destituir os titulares dos órgãos sociais;

l) Julgar recursos interpostos pelos membros das deliberações da direção;

m) Deliberar a extinção da associação;

n) Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar aos eventuais saldos apresentados;

o) Deliberar sobre recursos de admissão ou rejeição de sócios;

p) Aprovar a fusão, incorporação ou cisão da associação;

q) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos de interesse relacionados com a ordem de trabalhos;

r) Deliberar sobre a aplicação da sanção disciplinar de suspensão ou expulsão de membros nos termos destes estatutos;

s) Apreciar e pronunciar-se sobre os pedidos de renúncia dos membros dos órgãos sociais.

2- No caso previsto alínea *a)* do número anterior, a assembleia geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da associação, designando desde logo uma ou mais comissões ad hoc, constituídas por membros, as quais substituirão o órgão ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente duas vezes por ano:

a) Uma vez, até 31 de março de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo;

b) Outra vez, até 31 de dezembro, para apreciação e votação do plano de atividades e orçamento para o ano seguinte e eleição dos corpos sociais, quando seja caso disso.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direção, o conselho fiscal ou a mesa o julguem necessário ou a pedido justificado e subscrito por um grupo de 3 membros.

3- Nesta última eventualidade, para que a assembleia possa ter poderes deliberativos sobre os assuntos em agenda, deverão estar presentes 2/3 (dois terços) dos membros requerentes.

4- Em caso de serem os membros a requerer a reunião extraordinária, a mesma deve ser convocada no prazo de 15 (quinze) dias a contar da receção do requerimento efetuado no prazo de 30 (trinta) dias a contas da mesma data.

Artigo 19.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita através de convocatória expedida por correio simples, correio eletrónico com confirmação de notificação ou telefonicamente para cada um dos membros, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias seguidos e na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos; e concederá o prazo de 5 (cinco) dias seguidos para apresentação de sugestões de pontos a incluir na ordem de trabalhos.

2- A convocatória deverá ser afixada na sede da associação.

Artigo 20.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos membros.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de membros, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 21.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos expressos.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, regulamento interno e destituição de titulares de órgãos sociais exigem o voto favorável de ¾ (três quartos) dos votos expressos.

3- As deliberações sobre dissolução ou liquidação da associação exigem o voto favorável de ¾ (três quartos) do número de votos de todos os membros.

Artigo 22.º

1- A votação nas assembleias gerais é feita presencialmente, por delegação noutro membro, por procuração ou por correspondência.

2- O membro não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

3- As deliberações tomadas com infração do disposto no número anterior são anuláveis, se o voto do membro impedido for essencial à existência da maioria necessária.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 23.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um segundo secretário e um tesoureiro, eleitos pela assembleia geral.

2- O mandato da direção durará 4 (quatro) anos; terminando o mesmo no dia da aprovação de contas relativas ao período do mandato.

3- O tesoureiro terá à sua guarda e responsabilidade os valores monetários da associação.

Artigo 24.º

Compete à direção:

a) Gerir a associação e representá-la, em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação adequados à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;

c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da direção, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Apresentar anualmente à assembleia geral o plano de atividades e o orçamento;

f) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;

g) Propor à assembleia geral comprar, onerar e alienar bens imóveis, a pertencer ou pertencentes à associação;

h) Propor à assembleia geral alterações dos estatutos;

i) Proceder à admissão de novos membros;

j) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, efetivando os deveres e os direitos dos membros;

k) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral;

l) Deliberar sobra a aplicação da sanção disciplinar de repreensão escrita;

m) Propor à assembleia geral a aplicação de sanções disciplinares;

n) Aprovar a filiação da associação em uniões, federações ou confederações.

Artigo 25.º

1- A direção reunir-se-á, sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, mediante convocação do presidente ou do seu substituto, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata, que deverá ser assinada por todos os presentes.

Artigo 26.º

Os membros da direção não serão pessoalmente responsabilizados pelos respetivos atos de gestão, não sendo o seu património pessoal responsável por quaisquer encargos, custos ou outras responsabilidades financeiras ou monetárias.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, que escolherão entre si aquele que exercerá as funções de presidente.

2- O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 28.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e o plano de atividade para o ano seguinte, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

b) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

c) Fiscalizar a atividade da direção.

2- O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de 8 (oito) dias seguidos, contados a partir da data em que tais documentos lhe forem apresentados pela direção.

3- Sem prejuízo do número 1, o conselho fiscal deverá emitir parecer sobre as contas respeitantes a cada trimestre.

Artigo 29.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

Artigo 30.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção sempre que o julgue necessário ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respetivas deliberações.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 31.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 32.º

1- Os membros-fundadores ficam obrigados ao pagamento de uma quota mensal, cujos valores serão fixados em assembleia geral.

2- Os membros-efetivos ficam obrigados ao pagamento inicial de uma joia de admissão e de uma quota mensal idêntica à dos membros-fundadores.

Artigo 33.º

1- Constituem receitas gerais da associação:

a) O produto das joias, quotas e mensalidades;

b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;

d) A venda de quaisquer bens produzidos ou adquiridos pela associação, dentro da sua atividade económica, aos seus membros;

e) Os rendimentos resultantes da organização de eventos, ações de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos com interesse para os membros em geral, dentro da atividade económica da associação, prestados aos seus membros;

f) Quaisquer outras regalias legítimas.

2- A associação não pode dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado, com exceção dos serviços de carácter económico e social prestados aos seus membros e restritos à atividade económica da associação.

3- O valor da joia de admissão será definida anualmente em assembleia geral.

4- O produto das joias e quotas contribuirá para garantir o financiamento dos serviços comuns da associação.

5- Caso haja necessidade, a direção poderá propor à assembleia geral quotizações suplementares, de forma a financiarem iniciativas extraordinárias que não tenham cobertura por outra forma de quotização.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 34.º

1- A associação extingue-se nos termos da lei e por deli-

beração da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, que envolva o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total dos seus membros.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução caberá deliberar sobre o destino dos seus bens, nos termos da legislação em vigor, bem como designar uma comissão liquidatária, assim como a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

3- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos aos seus membros, exceto quando estes sejam associações.

4- Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social, quer à ultimação dos negócios pendentes.

Registado em 25 de março de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 151 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial da Póvoa de Varzim - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Joaquim Martins de Araújo, representante da empresa Orcopom, SA.

Vice-presidente - António da Costa e Silva, representante da empresa António Silva & Rainha, L.da

Vice-presidente - Sérgio Miguel Valentim Furtado, representante da empresa Auto SMV Furtado, L.da

Tesoureiro - Fernando Luís Flores Gonçalves, representante da empresa Construções Corte Recto, L.da

1.º secretário - Marisa Alexandra Castanho Carneiro Maia, representante da empresa Mitram, L.da

1.º vogal - Joana Maio da Costa Sá, representante da empresa Maria José Maio Sá, L.da

2.º vogal - José Armando de Eça Guimarães de Oliveira Félix, representante da empresa Oliveira Félix Automóveis, Unipessoal, L.da

1.º substituto - Fernando José Afonso Ramos, representante da empresa NV - Agrinavais, Unipessoal, L.da

2.º substituto - Cátia Solange Oliveira Fontes Leite Gonçalves, representante da empresa Figurodisseia, L.da

3.º substituto - Fernando Sandim Macedo, representante da empresa Café Macedo, L.da

4.º substituto - Ana Sofia Madalena Gonçalves de Pinho, representante da empresa Aurélio Pinho & Pinho, L.da

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

KWD Portugal, Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 8 de março de 2022.

Preâmbulo

Os trabalhadores da KWD Portugal, Unipessoal L.da com morada no Edifício Schnellecke, Quinta da Marquesa 2950--557, Quinta do Anjo Palmela, Portugal, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os estatutos da comissão de trabalhadores:

TÍTULO 1

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO 1

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa, KWD Portugal, Unipessoal L.da

2- Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitadas ou subempreitada com a empresa.

3- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

4- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1- Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei e em outras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

b) Subscrever, como proponentes propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;

c) Votar nas votações para alterações dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente as deliberações de adesão ou revogação da adesão da comissão de trabalhadores a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 66.º;

f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 68.º;

g) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da comissão de trabalhadores, ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatuários da empresa;

l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, usar a palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;

n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações do colectivo;

o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 78.º

3- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4- Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgão colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores.

SECÇÃO II

Plenário - Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a força democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;

b) Eleger a comissão de trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da acção da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos

trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;

e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalho nas principais frentes de trabalho, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário - Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

1- O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias à data da sua realização, por meio de anúncios no local de trabalho destinado à afixação de propaganda, e distribuído pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

Artigo 9.º

Reunião do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores;

b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da comissão de trabalhadores.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 10.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e à empresa do maior número possível.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por delegação ou frente de trabalho que deliberarão sobre assuntos de interesses específicos para o respectivo âmbito.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou dos seus membros;

b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

Artigo 13.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo-se o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nos artigos 61.º ao 79.º, decorrendo essas votações nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e pela forma indicada nos respectivos artigos destes estatutos.

4- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;

b) Alteração dos estatutos.

2- A comissão de trabalhadores ou o seu plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que pode ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da comissão de trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores, tem a sua sede em Edifício Schnellecke, Quinta da Marquesa 2950-557, Quinta do Anjo Palmela, Portugal, é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Competência das comissões de trabalhadores

1- Compete à comissão de trabalhadores:

a) Exercer o controlo de gestão da empresa;

b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou das suas delegações ou unidades produtivas;

c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;

e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económicos sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

h) Participar no exercício do poder local;

i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;

j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A comissão de trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

1- Disposto no artigo anterior, em especial na alínea *d)* no número 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2- A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas de forma de organização dos trabalhadores.

Artigo 17.º-A

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da comissão de trabalhadores.

3- A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto no regulamento eleitoral previsto nestes estatutos.

4- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 17.º-B

Comissões coordenadoras

1- Adesão ou revogação de adesão da comissão de trabalhadores a uma comissão coordenadora é decidida através de eleição por voto secreto pelos trabalhadores.

2- A comissão de trabalhadores articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras comissões de trabalhadores do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Artigo 18.º

Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da em-

presa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 19.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2- O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e do órgão de gestão e sobre toda a actividade da empresa para a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa, previstas na Constituição da República.

3- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4- A entidade patronal e os órgãos de gestão estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a comissão de trabalhadores, em conformidade com o artigo 412.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabilizam.

Artigo 19.º-A

Reorganização de unidades produtivas

1- Em especial, para a intervenção na reorganização de unidades produtivas, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazo previsto de 15 dias, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de se reunir com órgãos ou técnicos encarregados, assim como chefias dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 20.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 21.º

Reunião com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos, ordens de serviço e notas de serviço;

c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;

d) Situações de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

g) Situação contabilista da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balancete trimestral;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos de decisões:

a) Celebração de contratos viabilização ou contratos-programa;

b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;

c) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;

d) Encerramento de delegações;

e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

f) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

i) Aprovação dos estatutos da empresa e respectivas alterações;

j) Nomeações dos membros dos órgãos estatutários da empresa;

k) Despedimento individual dos trabalhadores;

l) Despedimento colectivo dos trabalhadores.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal ou conselho de administração da empresa e, no caso das alíneas *i)* e *j)* do número anterior, pelo ministério da tutela.

3- A prática de qualquer acto referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer à comissão de trabalhadores, determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4- O parecer da comissão de trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

Artigo 24.º

Controlo de gestão

1- Em especial para a realização do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da actuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 25.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral:

a) Intervir no procedimento disciplinar para o despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas *e), f), g)* e *h)* do artigo 23.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas *e)* e *g)* do artigo 24.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de Segurança Social;

g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Segurança Social, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

Artigo 26.º

Gestão dos serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 27.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 28.º

No âmbito do exercício do poder local, a comissão de trabalhadores pode participar nos órgãos consultivos que o município venha a criar, bem como a nível da região.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 29.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 30.º

Reuniões na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, a comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 31.º

Acção da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante e fora do horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e o contacto com os trabalhadores.

Artigo 32.º

Direito de afixação, distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e visível para todos os trabalhadores, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 33.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pela direcção da empresa.

Artigo 34.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 35.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros dos

órgãos representativos dos trabalhadores dispõem do crédito de horas previsto na lei em vigor para o exercício das respectivas atribuições.

2- Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes dos vários órgãos.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da comissão de trabalhadores, a prestar a sua actividade de representante dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- A utilização do crédito de horas é comunicada pela comissão de trabalhadores, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia, no caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas úteis a seguir à sua falta, salvo se o contrato colectivo for mais favorável ao trabalhador.

Artigo 36.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 37.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da comissão de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a comissão de trabalhadores.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem o direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 40.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

Artigo 41.º

Protecção legal

Os membros da comissão de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 42.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

1- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 43.º

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

2- A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

3- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 44.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

SECÇÃO IV

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 45.º

Capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

3- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

Artigo 46.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e a comissão de trabalhadores, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa, ou usos da empresa que estabelecem um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 47.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da comissão de trabalhadores dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que se pressupõe obrigações e deveres da administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO V

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 48.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa no Edifício Schnellecke, Quinta da Marquesa 2950-557, Quinta do Anjo Palmela, Portugal.

Artigo 49.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por três membros efetivos, sendo os suplentes não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membro da comissão de trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3- Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão de trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incube a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 50.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos, de acordo com o número 2 do artigo 434.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2- A comissão de trabalhadores só pode iniciar as suas actividades após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, conforme o artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 51.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a 8 reuniões seguidas ou 15 interpoladas.

2- A substituição faz se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo 49.º

Artigo 52.º

Delegações de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação

só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazos e identificação do mandatário.

Artigo 53.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 54.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros efectivos e a exercer funções.

Artigo 55.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 56.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomadas de posição urgente.

Artigo 57.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória é feita pelo executivo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 58.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da comissão de trabalhadores.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 59.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;

c) Contribuição voluntária dos trabalhadores;

d) Juros bancários dos depósitos bancários;

e) Contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 60.º

Património da comissão de trabalhadores

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a comissão de trabalhadores integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela comissão de trabalhadores em exercício.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral para eleição da comissão de trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 61.º

Capacidade eleitoral

1- São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores com contrato com a KWD Portugal, Unipessoal L.da

Artigo 62.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é secreto e directo.

2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores deslocados no exterior do país e dos que estejam ausentes do serviço por motivo de:

a) Férias anuais;

b) Baixa por doença;

c) Baixa por sinistro.

3- É permitido ainda o voto por correspondência, em lo-

cais onde não existam condições para a deslocação da mesa de voto.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 63.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da comissão eleitoral tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

2- Funcionamento da comissão eleitoral:

a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 64.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa.

Artigo 65.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 66.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo do boletim de voto:

a) No qual tenha sido mais de um quadrado assinalado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenham sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4- Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 68.º

Candidaturas

1- Podem apresentar listas à eleição para a comissão de trabalhadores um número mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores com direito a voto.

2- Um subscritor de uma lista não poderá subscrever outra.

3- As listas são apresentadas à comissão eleitoral em funções 10 dias antes das eleições.

4- A lista deve conter, na data da sua apresentação à comissão eleitoral, uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

5- A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, hora e letra atribuída à lista.

6- A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

7- A apresentação deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela comissão eleitoral, quando se verificarem os seguintes fundamentos:

a) Inobservância do disposto no número 3 deste artigo;

b) Não cumprimento do artigo 66.º

8- Irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto no número 3 do artigo 65.º

Artigo 69.º

Constituição das listas

1- As eleições para a comissão de trabalhadores da KWD Portugal, Unipessoal L.da, são feitas por lista única a nível de toda a empresa.

2- As listas concorrentes apenas devem conter três nomes efectivos e um número de suplentes não superior aos efectivos.

3- As listas devem conter obrigatoriamente na sua apresentação por cada candidato o seguinte:

a) Fotografia actualizada;

b) Nome completo;

c) Idade;

d) Secção a que pertence;

e) Profissão;

f) Categoria sindical;

g) Tempo de efectividade;

h) Mandatário da lista.

4- As listas devem conter, além dos candidatos efectivos, candidatos suplentes.

5- Um candidato por uma lista não poderá pertencer a outra lista.

6- Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral.

Artigo 70.º

Distribuição de listas

1- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais de usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais aonde funcionarão mesas de voto.

2- É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação da respectiva lista pelos trabalhadores.

3- As listas terão de ser afixadas até cinco dias úteis nos locais referidos no número 1 deste artigo.

Artigo 71.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1- O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular e impresso em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e suas siglas e símbolo, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada lista figura um quadrado em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

4- A impressão dos votos e respectiva distribuição pelas mesas de voto ficará a cargo da comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar correspondência, nos termos do artigo 62.º e do número 2 do mesmo artigo.

Artigo 73.º

Local e horário da votação

1- Caberá à comissão eleitoral designar os locais em que haverá mesas de voto e respectivo horário.

2- Caberá à comissão eleitoral qual o dia da votação, tendo como prazo máximo até 30 dias para convocar, a seguir à data da primeira proposta.

3- Sem prejuízo do funcionamento normal de trabalho, os trabalhadores têm direito de votar durante o horário normal de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4- A votação terá que se realizar do mesmo modo em todos os locais.

Artigo 74.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

1- As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito

de designar um representante, que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

Artigo 75.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2- Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que se fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- O presidente da mesa pode exigir que o eleitor se identifique, em caso de dúvidas.

5- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio por um dos secretários.

6- O registo dos votantes conterá um termo de abertura e um termo de encerramento com a indicação do número total de páginas e será rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa.

7- A urna, acompanhada pelo(s) delegado(s) no número 2 do artigo anterior, poderá circular na área do local de trabalho, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8- Os elementos da mesa votarão em último lugar.

Artigo 76.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral vinte e quatro horas antes do fecho da votação (data do correio).

2- A remessa é feita por carta registada com a indicação do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, pondo os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4- Quando o exposto nos números anteriores não puder ser cumprido, caberá à comissão eleitoral definir.

5- Os votos por correspondência serão os últimos a ser contados.

Artigo 77.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2- Em cada mesa de voto será lavrada a acta, que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto.

3- Uma cópia da referida acta do número anterior será afixada junto do respectivo local de votação, até 72 horas depois do fecho da votação.

4- O apuramento final e a distribuição de membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5- A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

Artigo 78.º

Publicidade

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento final será afixada a acta com a distribuição de membros à comissão de trabalhadores da KWD Portugal, Unipessoal L.da, nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores.

2- Dentro do prazo previsto no número 1 será enviado, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, ao ministério da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

3- Qualquer trabalhador pode impugnar as eleições.

4- Têm para o efeito cinco dias a contar da data da votação para o fazer fundamentando a sua impugnação e apresentando a sua reclamação à comissão eleitoral.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego,* conforme o artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- A eleição da comissão de trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 24 de março de 2022, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 52 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

KWD Portugal, Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Eduardo Filipe Pinto Lopes Guerreiro.
André Miguel Grácio Rafael.
Pedro Miguel Ramos da Ressurreição.

Suplentes:

Edgar Alexandre de Jesus Pereira.
Bruno Micael Moreira Nunes.
Ricardo Jorge Mendes Melo.

Registado em 24 de março de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 52 do livro n.º 2.

Banco BIC Português, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Teresa Margarida da Costa Ferraz Alves.
Pedro Miguel Correia Pereira Soares.
Maria Beatriz Pires Mendes de Sequeira Santos.
Susana Cristina Gonçalves dos Santos Pereira.
Alberto Nuno Rodrigues Conceição Fernandes.
Ana Lucia Varella de Queiroz da Silva Loureiro.
Paulo Sérgio Pereira Fernandes.

Suplentes:

Jorge Alberto Ferreira Gomes Silva.
Nuno Ricardo Almeida Barreto Martins Barroso.
João Paulo Picoa Pratas.
Daniel José Matos.
António José Baltazar Mateus.
Carlos Miguel Costa Duarte Couto.
José Carlos e Castro Leite de Oliveira.
José Luís Geraldes.

Registado em 23 de março de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 52 do livro n.º 2.

MatosinhosHabit - MH, Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, EM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de fevereiro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Luís Ribeiro Magalhães.
Ana Teresa Ribeiro Girão Osório.
Cláudia Isabel da Silva Rafael.

Suplentes:

Maria Cristina Petiz de Andrade.
Francisco Pedro Nogueira Rebelo.

Registado em 22 de março de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 52 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de março de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 22 de junho de 2022, realizar-se-á na empresa Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.da - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022 e n.º 11, de 22 de março de 2022, foi publicada a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.da, com inexatidão, pelo que, procede-se à sua retificação.

Assim, nas páginas 703 e 924, respetivamente, onde se lê:

«… NOVALDELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L.da…»

Deve ler-se:

«… Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.da…»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM) - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM), realizada em 11 de fevereiro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

Efetivos:

José Fernando Pais Neto.
Artur Miguel Tavares Rosa.

Suplentes:

Maria Beatriz Sanches Leocádio.
Nelson Marques Ornelas.

Registado 23 em de março de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 157 do livro n.º 1.

Banco de Portugal - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Banco de Portugal, realizada em 9 de março de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022.

Efetivos:

António Fernando Vilela Pereira.

Rui Filipe de Melo Lavoura.
Carlos Alberto José Rodrigues.
Luís Augusto Pinto Carvalho.
Ângela Coutinho da Costa.
Amália dos Santos Rodrigues Varela.
João Carlos Caeiro Barrambana.

Suplentes:

Nuno Miguel Nunes Moreira.
Ana Rafaela Martinho Ribeiro.
Daniel Ricardo Mendes Oliveira Gomes.
Maria José Farinha Pires Martins Farinha.
Bárbara Ribeiro Seabra.

Registado 24 em março de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21, a fl. 157 do livro n.º 1.

Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA, realizada em 4 de março de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2021.

Efetivos:

José Miguel Correia Sá.
Rui Manuel Gomes Araújo.
Amílcar Cruz Silva.
Pascoal Joaquim Lages Carneiro.
André Silva Azevedo.
Nélson Filipe Soares Pereira.
Tiago Xavier Ribeiro Brandão Rodrigues.

Suplentes:

Ricardo João Azevedo Martins.
João Carlos Santos Faria.
Júlio Tiago Couto Guedes Faria.
Bruno Miguel Ferreira Andrade.
Nuno Ricardo Machado Vieira.
Vítor Filipe Lourenço Custódio.
Nuno Filipe Paiva Machado.

Registado em 25 março de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 157 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

• **Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM ANÁLISES LABORATORIAIS E QUALIDADE ALIMENTAR

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar**
DESCRIÇÃO GERAL	Implementar e supervisionar sistemas da qualidade e segurança alimentar e executar análises microbiológicas e químicas a produtos alimentares em diversas fases da sua transformação, em laboratórios acreditados independentes ou integrados em empresas públicas ou privadas.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Componente de Formação Geral e Científica				
Código[i]	**N.º**	**UFCD obrigatórias**	**Horas**	**Pontos de crédito**
10922	1	Fundamentos de microbiologia alimentar	50	4,50
10923	2	Introdução à química alimentar	50	4,50
10924	3	Biologia molecular	50	4,50

Componente de Formação Tecnológica				
Código	**N.º**	**UFCD obrigatórias**	**Horas**	**Pontos de crédito**
10925	1	Segurança em laboratórios	25	2,25
10926	2	Técnicas laboratoriais em microbiologia dos alimentos	50	4,50
10927	3	Preparação e controlo de meios de cultura	25	2,25
10928	4	Índices de qualidade higiénica dos alimentos e águas	50	4,50
10929	5	Microbiologia alimentar avançada	50	4,50
10930	6	Análises microbiológicas e de biologia molecular	50	4,50
1720	7	Controlo de qualidade em microbiologia	25	2,25
10931	8	Operações gerais de análise química e gravimetria	50	4,50
10832	9	Volumetrias - medições	50	4,50
10932	10	Química orgânica	25	2,25
10933	11	Métodos instrumentais de análise clássica	50	4,50
10934	12	Métodos instrumentais de análise avançados	50	4,50

Componente de Formação Tecnológica				
Código	**N.º**	**UFCD obrigatórias**	**Horas**	**Pontos de crédito**
1710	13	Estatística e controlo da qualidade em análise físico-química	50	4,50
10935	14	Análise nutricional	50	4,50
5149	15	Sistema de gestão qualidade ISO 9001	25	2,25
5150	16	Sistema de acreditação ISO 17025	25	2,25
10936	17	Nutrição e dietética	25	2,25
5173	18	Sistema de gestão da segurança alimentar - ISO 22000	25	2,25
5177	19	Auditorias de segurança alimentar	25	2,25
5174	20	Pontos críticos de controlo - Sistema HACCP	25	2,25
		Total da carga horária e de pontos de crédito:	**750**	**67,5**

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar, para além das UFCD Obrigatórias, terão também de ser realizadas 100 horas das UFCD Opcionais.

UFCD opcionais				
Bolsa				
Código[1]	**N.º**	**UFCD**	**Horas**	**Pontos de crédito**
5163	1	Auditorias a sistemas de gestão - ISO 19011	25	2,25
5778	2	Auditorias de acreditação de laboratórios	25	2,25
5152	3	Gestão e motivação para a qualidade	25	2,25
5162	4	Comunicação e comportamento em auditorias	25	2,25

UFCD opcionais				
Bolsa				
Código[1]	**N.º**	**UFCD**	**Horas**	**Pontos de crédito**
5164	5	Auditorias da qualidade	25	2,25
5155	6	Dispositivos de medição e calibração	25	2,25
5153	7	Implementação de sistemas integrados	25	2,25
5171	8	Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho	25	2,25
5156	9	Sistema de gestão ambiental - ISO 14001	25	2,25
5159	10	Ferramentas da qualidade	50	4,50
5166	11	Ciclo de avaliação da satisfação do cliente	25	2,25
5169	12	Melhoria da qualidade	25	2,25
Total da carga horária e de pontos de crédito da Formação Tecnológica:			**850**	**76,5**

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio) 500

[i] Os códigos assinalados a preto correspondem a UFCD específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a duas ou mais qualificações.