

ÍNDICE

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Universidade de Coimbra - Substituição 4

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA - Autorização de laboração contínua 5

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra 7
- Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 9
- Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 17
- Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 19
- Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 39
- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras 87
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação 89

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) - Alteração 94
- SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração 114

II – DIREÇÃO:

- UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu - Eleição 138
- Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Eleição 139
- Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Eleição 140
- Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Substituição 141

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria - Eleição 143
- APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Eleição 144

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- SAP Portugal - Sistemas, Aplicações e Produtos Informáticos, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Eleição .. 145
- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição 146

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Convocatória 147
- Astemo Abrantes, SA - Convocatória 148
- EDSCP Manufacturing, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 149
- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Convocatória 150

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Eleição 151
- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Eleição 152

Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrctot@dgert.mtsss.pt.

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Universidade de Coimbra - Substituição

Na Subcomissão de Trabalhadores da Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2026, foi efetuada a seguinte substituição:

Alexandre Filipe dos Santos Carreira é substituído por Carolina Silva Santos.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa acima identificada CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA, com NIPC 500 064 040, com sede comercial sita na Rua Principal, 39, 4505-374 Fiães, Santa Maria da Feira, prosseguindo a atividade económica principal de fabricação de ladrilhos, mosaicos e placas de cerâmica (CAE 23312), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial na Unidade de Produção sito na Rua Principal, 39, em Fiães, Santa Maria da Feira.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, designadamente pretende ser mais competitiva no mercado do fabrico de ladrilhos, mosaicos e peças de cerâmica, face à concorrência, nacional e internacional, no setor. Por outro lado, o processo de fabricação de pavimentos e revestimentos cerâmicos inclui a utilização de equipamentos pesados, designadamente, entre outros, moinhos, atomizadores e fornos, cujo ciclo produtivo necessita de se prolongar, ininterruptamente, por vários dias consecutivos ou mesmo cuja laboração apenas é possível mediante a sua operação em contínuo sem qualquer paragem.

Os equipamentos mencionados necessitam de períodos de arranque, até se encontrarem nas condições operacionais de produção, que se podem prolongar por várias horas ou dias, só podendo ser utilizados para a realização das funções para as quais foram concebidos após estes períodos de arranque. De igual forma, na sua paragem, os referidos equipamentos necessitam de várias horas ou mesmo dias, até se encontrarem em condições de ser desligados, por exemplo, durante períodos alargados de paragem produtiva, nomeadamente para intervenções de manutenção preventiva anual. Os equipamentos carecem ainda de laborar em regime contínuo, uma vez que trabalham com utilização intensiva de gás natural para combustão, atingindo-se temperaturas de operação que ultrapassam de 1200 °C, que, por questões de segurança, podem operar sem a presença de um ou mais trabalhadores encarregues da sua vigilância e monitorização.

A empresa argumenta ainda que a implementação do regime de laboração contínua na unidade de produção de Fiães é crucial para o objetivo de enfrentar os desafios criados pela conjuntura económico-financeira atual e que a base para a mudança de regime de horário assenta na melhoria significativa que se perspetiva ao nível da qualidade, do serviço apresentado, dos custos industriais que a empresa suporta nesta unidade, bem como nos preços que a empresa poderá praticar no mercado, tornando-a mais competitiva e, simultaneamente, garantirá melhores condições de trabalho aos seus trabalhadores.

Por fim, a requerente realça o facto de a empresa estar enquadrada num setor/área de negócio em que existe bastante concorrência, alegando que o regime de laboração contínua é a única forma possível para alcançar uma redução de custos industriais, permitindo, assim, uma maximização da eficiência operacional, garantindo a continuidade das operações durante os períodos de transição e fortalecendo a sua posição no mercado.

Conclui a requerente com a constatação de que o horário de funcionamento e as respetivas limitações que se impõem à maquinaria não permitem responder às necessidades produtivas à requerente, assim solicitando autorização para o regime de laboração contínua, tanto por motivos tecnológicos como por motivos económicos.

De acordo com a informação vertida no requerimento e relatório do serviço desconcentrado da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua atual redação, bem como ao contrato coletivo de trabalho celebrado 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 - para o pessoal fabril).

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi apresentada pela empresa parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- 3- Declaração de concordância dos trabalhadores pelo regime de laboração contínua relativamente aos trabalhadores a abranger por este regime, através de contratos de trabalho celebrados e adendas aos respetivos contratos a celebrar;
- 4- Foi apresentado Título de Exploração Industrial n.º 890/2011, emitido pela Direção Regional da Economia do Norte, de 18 de novembro de 2011, para o exercício da atividade económica de fabricação de ladrilhos, mosaicos e placas de cerâmica;
- 5- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor;
- 6- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e Segurança Social;
- 7- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, Adriano Rafael Moreira, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

Atendendo ao requerimento apresentado e partindo do pressuposto de que não se verificaram alterações relevantes nos pressupostos que o fundamentaram, é autorizada a empresa CINCA - Companhia Industrial de Cerâmica, SA, com NIPC 500 064 040, a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito na Rua Principal, n.º 39, 4505-374 Fiães, Santa Maria da Feira, por um período de 5 anos, condicionada à apresentação perante a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, IP e a Agência Portuguesa do Ambiente, IP, durante o 1.º ano da implementação da laboração contínua e numa base semestral de:

i) Informação documental, de avaliação ambiental, nomeadamente sobre o regular funcionamento e/ou eventos ambientais envolvendo os itens antes alvo de reclamação - poeiras, emissões particulares, regime hídrico na ótica de descargas - incluindo a indicação de estimativas e/ou informação factual de aumento quantitativo e qualitativo, se existentes, por efeito da laboração contínua, nos descritores efluentes industriais e emissões de partículas;

ii) Informação objetiva e/ou estimativas de projeto do impacto das modificações processuais e tecnológicas e logísticas projetadas, com potencial impacto nos dois descritores acima identificados, discriminando, se tiverem ocorrido, eventuais eventos atmosféricos que possam/pudessem ser causa de ocorrências;

iii) Informação factual sobre o período de implementação das modificações/melhorias visadas, e o impacto previsível, no período de implementação, nesses descritores.

26 de maio de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

8 de junho de 2026 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 46 empregadores e a 6362 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2025.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de alimentação e refeições em deslocação)

1- Nas empresas onde não seja fornecida alimentação em espécie, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,50 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- As empresas subsidiarão todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 321,00 €
B	Chefe de área	1 258,00 €
C	Contabilista	1 163,00 €
D	Supervisor de equipa	1 052,00 €

E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	1 020,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	978,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	936,00 €
H	Operário não especializado	920,00 €
I	Estagiário	920,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e;

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- Tabela salarial: 5,7 % de média, sendo que a categoria G, teve um aumento de 5,8 %;
- Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %;
- Subsídio de alimentação: 4,50 €.

Porto, 29 de janeiro de 2026.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

José Vitor de Abreu Freire dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Depositado a 23 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 140/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2025 (Texto consolidado).

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação de Recauchutadores de Portugal;
- Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas.

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- *(Mantém a redação em vigor.)*
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.
- 3 a 9- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 45.^a

Regime especial de deslocações

- 1 a 5- *(Mantém a redação em vigor.)*
- 6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

- Pequeno-almoço 2,47 €;
- Almoço ou jantar 10,74 €;
- Ceia 5,63 €.

Cláusula 48.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 37,26 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.^a**Refeitórios e subsídio de refeição**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 6,47 €.

3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026)

Grupos salariais	Tabelas (€)	
	A	B
Grupo I		
Diretor	1 713,81 €	1 627,21 €
Trabalhador de engenharia - Grau VI		
Grupo II		
Chefe de divisão	1 459,49 €	1 373,99 €
Trabalhador de engenharia - Grau V		
Grupo III		
Analista de sistemas (adm.)	1 268,27 €	1 182,77 €
Chefe de departamento ou serviço		
Trabalhador de engenharia - Grau IV		
Grupo IV		
Chefe de vendas (com.)	1 163,00 €	1 084,00 €
Chefia de nível I (quim.)		
Coordenador de manutenção (met.)		
Técnico de informática		
Técnico de informática industrial		
Técnico oficial de contas		
Tesoureiro		
Trabalhador engenharia - Grau III		

Grupo V		
Assistente operacional (t.d.)	1 090,00 €	1 022,00 €
Chefe de secção (adm.)		
Chefia nível II (quím.)		
Desenhador-projetista (t.d.)		
Encarregado-geral de armazém (com.)		
Gestor de produto (com.)		
Inspector de vendas (com.)		
Secretário/a de administração (adm.)		
Técnico de Contabilidade (adm.)		
Trabalhador engenharia - Grau II		
Grupo VI		
Analista chefe (quím.)	1 042,00 €	970,00 €
Chefe de secção comercial		
Desenhador especializado (t.d.)		
Encarregado (met./elet.)		
Encarregado armazém (com.)		
Encarregado-geral (c.c.)		
Técnico administrativo		
Técnico comercial		
Técnico de compras (adm./com.)		
Técnico de embalagem		
Técnico de higiene/segurança/ambiente		
Técnico de logística (com.)		
Técnico de mecatrónica (met.)		
Técnico de recursos humanos		
Técnico de secretariado		
Tradutor (mais de 1 ano)		
Grupo VII		
Chefe de equipa (met./elet.)	999,00 €	950,00 €
Chefia de nível III (quím.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t.d.)		
Encarregado (c.c.)		
Encarregado refeitório		
Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.)		
Preparador de trabalho (met.)		
Prospector de vendas		
Técnico de vendas		
Técnico eletromecânico		
Trabalhador de engenharia - Grau I		
Tradutor (até 1 ano)		

Grupo VIII		
Analista de 1. ^a (quim.)	955,00 €	942,00 €
Assistente administrativo de 1. ^a		
Caixa (adm.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.)		
Empregado comercial de 1. ^a		
Enfermeiro		
Especialista de manutenção industrial de 1. ^a (met.)		
Fiel de armazém		
Fogueiro de 1. ^a		
Fresador mecânico de 1. ^a (met.)		
Impressor (mais de duas cores) (gráfico)		
Mecânico de automóveis de 1. ^a (met.)		
Motorista de pesados (rod. e gar.)		
Oficial eletricitista (mais três anos)		
Preparador auxiliar de trabalho de 1. ^a (met.)		
Programador de fabrico (mais um ano) (met.)		
Serralheiro civil de 1. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 1. ^a (met.)		
Técnico de computador		
Técnico de controlo de qualidade (quím.)		
Técnico de produção (quím.)		
Torneiro mecânico de 1. ^a (met.)		
Grupo IX		
Analista de 2. ^a (quim.)	945,00 €	935,00 €
Apontador (mais um ano) (met./c.c.)		
Assistente administrativo de 2. ^a		
Carpinteiro de 1. ^a (c.c.)		
Chefe de serviços gerais (port. vig.)		
Chefia nível IV (quím.)		
Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.)		
Cozinheiro de 1. ^a (hot.)		
Demonstrador (com.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.)		
Empregado comercial de 2. ^a		
Especialista (quím.)		
Especialista de manutenção industrial de 2. ^a (met.)		
Fogueiro de 2. ^a		
Fresador mecânico de 2. ^a (met.)		
Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)		
Maquinista força motriz de 1. ^a (met.)		
Mecânico de automóveis de 2. ^a (met.)		

Montador máquinas ou peças em série de 1. ^a (met.)	945,00 €	935,00 €
Motorista de ligeiros (rod.)		
Oficial eletricitista (até três anos)		
Operador máquinas de balancé de 1. ^a (met.)		
Pedreiro de 1. ^a		
Pintor de 1. ^a		
Preparador auxiliar de trabalho de 2. ^a (met.)		
Serralheiro civil de 2. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.)		
Soldador de 1. ^a (met.)		
Telefonista/rececionista de 1. ^a		
Torneiro mecânico de 2. ^a (met.)		
Grupo X		
Ajudante de motorista (gar.)	935,00 €	930,00 €
Analista de 3. ^a (quim.)		
Apontador do 1. ^o ano (met./c.c.)		
Assistente administrativo de 3. ^a		
Caixa de balcão (com.)		
Carpinteiro de 2. ^a		
Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)		
Cozinheiro de 2. ^a		
Empregado comercial de 3. ^a		
Empregado de balcão (hot.)		
Especialista de manutenção industrial de 3. ^a (met.)		
Especializado (quím.)		
Estagiário (gráfico)		
Fogueiro de 3. ^a		
Fresador mecânico de 3. ^a (met.)		
Maquinista força motriz de 2. ^a (met.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. ^a (met.)		
Montador máquinas ou peças em série de 2. ^a (met.)		
Operador de máquinas (com.)		
Operador máquinas de balancé de 2. ^a (met.)		
Pedreiro de 2. ^a		
Pintor de 2. ^a		
Pré-oficial do 2. ^o ano (elet.)		
Preparador auxiliar de trabalho de 3. ^a (met.)		
Programador de fabrico (1. ^o ano) (met.)		
Serralheiro civil de 3. ^a (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a (met.)		
Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.)		
Soldador de 2. ^a (met.)		
Telefonista/rececionista de 2. ^a		

Grupo XI		
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	930,00 €	925,00 €
Auxiliar administrativo		
Distribuidor (com.)		
Embalador (com.)		
Empregado comercial ajudante do 2.º ano		
Empregado de cantina ou refeitório		
Estagiário do 2.º ano (adm.)		
Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.)		
Montador de pneus (gar.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.)		
Porteiro (port./vig.)		
Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.)		
Pré-oficial (c.c.)		
Pré-oficial do 1.º ano (elet.)		
Preparador de laboratório (quím.)		
Semiespecializado (quím.)		
Grupo XII		
Ajudante de eletricista	925,00 €	920,00 €
Ajudante de fogueiro do 1.º ano		
Auxiliar de produção (quím.)		
Empregado comercial ajudante do 1.º ano		
Estagiário do 1.º ano (adm.)		
Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.)		
Servente (met./c.c./rod.)		
Servente de armazém (com.)		
Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)		

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa;

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado;

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A;

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT;

6- Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2026. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2026 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição);

6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2026 podem ser pagos até ao final do segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.

7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A;

8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 13 de maio de 2026.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Mariana Sofia Santos, na qualidade de mandatária.

Pela APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC):

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Mariana Sofia Santos, na qualidade de mandatária.

Pela APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Silvia Carreira, na qualidade de mandatária.

Joana Martins Mendes, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Mariana Sofia Santos, na qualidade de mandatária.

Pela ARP - Associação dos Recauchutadores de Portugal:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Mariana Sofia Santos, na qualidade de mandatária.

Pela CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Mariana Sofia Santos, na qualidade de mandatária.

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.

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 143/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante e aplica-se em todo o território nacional às empresas que prestem serviços de contabilidade, fiscalidade e administração.

2- O presente CCT abrange potencialmente 80 000 trabalhadores e 12 000 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor 1 de junho de 2026.

Cláusula 35.^a-A

Tolerância no dia de aniversário

O trabalhador tem direito à dispensa do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1- A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6 % indexada ao valor do salário do grupo v do anexo III por cada 3 anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de 3 diuturnidades.

2- Para este efeito conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção.

3- O estabelecido nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores admitidos após a publicação da presente revisão.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista certificado Diretor/a de serviços	1 300,00 €
II	Assessor/a ou consultor/a	1 185,00 €
III	Chefe de secção ou departamento Contabilista	1 010,00 €
IV	Secretário/a de direção Técnico/a de contabilidade Técnico/a de informática Técnico/a de recursos humanos	955,00 €
V	Assistente administrativo/a Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade Operador/a de computador (a extinguir quando vagar) Rececionista de secretariado Técnico/a de serviços externos	926,00 €
VI	Contínuo/a Estagiário do 2.º ano de assistente administrativo Estagiário/a do 2.º ano de técnico de contabilidade	924,00 €
VII	Estagiário do 1.º ano de assistente administrativo Estagiário/a do 1.º ano de técnico de contabilidade	922,00 €
VIII	Auxiliar de serviços gerais Trabalhadores de limpeza	920,00 €

Porto, 2 de junho de 2026.

Pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

Carlos Manuel Boavida Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Depositado a 23 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 141/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo de trabalho entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de agosto de 2013, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025 (adiante designado abreviadamente por ACT), e respetivo texto consolidado:

Artigo 1.º

As cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª, 4.ª e 5.ª do anexo II ao ACT passam a ter a seguinte redação:

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.ª

Remuneração base mensal

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.ª do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:

- a) Encarregado geral - 1819,39 €;
 - b) Chefe de conferentes - 1785,39 €;
 - c) Trabalhador de base:
 - Nível I - 1700,37 €;
 - Nível II - 1530,33 €;
 - Nível III - 1360,30 €;
 - Nível IV - 1163,50 €;
 - Nível V - 941,88 €;
 - Nível VI - 920,00 €;
 - d) Trabalhador indiferenciado - 920,00 €.
- 2- (Mantém-se a redação.)

Cláusula 2.ª

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.ª do ACT é de 317,40 € mensais.

Cláusula 3.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.^a do ACT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias úteis									
Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
17h00/20h00	32,53 €	31,90 €	30,98 €	28,36 €	25,76 €	22,61 €	19,22 €	17,51 €	17,51 €
17h00/24h00	66,77 €	65,49 €	63,60 €	58,23 €	52,87 €	46,45 €	39,46 €	35,97 €	35,97 €
0h00/3h00	47,38 €	46,47 €	45,14 €	41,33 €	37,53 €	32,97 €	28,00 €	25,53 €	25,53 €
0h00/7h00	87,26 €	85,59 €	83,11 €	76,09 €	69,09 €	60,70 €	51,58 €	46,56 €	46,56 €
12h00/13h00	21,83 €	21,41 €	20,78 €	19,04 €	17,14 €	15,09 €	13,59 €	12,22 €	12,22 €
20h00/21h00	29,56 €	28,98 €	28,14 €	25,78 €	23,21 €	20,40 €	18,38 €	16,53 €	16,53 €
3h00/4h00	43,61 €	42,78 €	41,54 €	38,04 €	34,24 €	30,12 €	27,10 €	24,39 €	24,39 €
7h00/8h00	21,89 €	21,47 €	20,85 €	19,09 €	17,20 €	15,13 €	13,63 €	12,25 €	12,25 €

Sábados/domingos/feriados									
Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
8h00/12h00	73,04 €	71,63 €	69,55 €	63,70 €	57,83 €	50,81 €	43,16 €	39,35 €	39,35 €
8h00/17h00	109,60 €	107,51 €	104,38 €	95,58 €	86,79 €	76,23 €	64,78 €	59,04 €	59,04 €
17h00/20h00	73,41 €	72,00 €	69,90 €	64,02 €	58,13 €	51,06 €	43,38 €	39,55 €	39,55 €
17h00/24h00	146,66 €	143,87 €	139,68 €	127,90 €	116,13 €	102,01 €	86,67 €	79,01 €	79,01 €
0h00/3h00	114,98 €	112,79 €	109,51 €	100,28 €	91,06 €	79,99 €	67,95 €	61,94 €	61,94 €
0h00/7h00	176,21 €	172,86 €	167,82 €	153,67 €	139,54 €	122,57 €	104,14 €	94,92 €	94,92 €
12h00/13h00	50,68 €	49,71 €	48,27 €	44,21 €	39,78 €	35,01 €	31,50 €	28,36 €	28,36 €
20h00/21h00	67,94 €	66,65 €	64,70 €	59,28 €	53,35 €	46,93 €	42,24 €	38,02 €	38,02 €
3h00/4h00	88,21 €	86,52 €	84,00 €	76,95 €	69,25 €	60,92 €	54,81 €	49,35 €	49,35 €
7h00/8h00	44,14 €	43,30 €	42,03 €	38,49 €	34,66 €	30,49 €	27,44 €	24,68 €	24,68 €

Cláusula 4.^a**Subsídio de alimentação**

O valor do subsídio de alimentação a que se refere a cláusula 30.^a do ACT é de 10,83 € por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Cláusula 5.^a**Subsídio de função**

1- Pelo exercício de qualquer das funções especializadas a que se referem o número 2 da cláusula 6.^a do ACT e a secção II do anexo I do ACT, os trabalhadores de base terão direito a um acréscimo remuneratório, designado subsídio de função, por cada período ou prolongamento de período de trabalho em que exerçam as correspondentes funções, correspondente a 15 % da trigésima parte da respetiva retribuição base mensal.

2- O desempenho destas funções especializadas em tempo considerado pelo ACT como de trabalho suplementar é remunerado de acordo com o número 1.

Artigo 2.º

Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea *d*) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, o presente acordo é acompanhado do texto consolidado do ACT ora objeto de revisão parcial, no qual, para além da integração, no texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21,

de 8 de junho de 2019, das alterações *supra* referidas e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, é atualizada, em conformidade com a declaração *infra*, a estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção, constante no número 3 da cláusula 1.ª do ACT.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, indica-se que serão abrangidos pela convenção coletiva cerca de quarenta e três trabalhadores e três entidades empregadoras.

Mais se declara que a atualização agora acordada das cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Gafanha da Nazaré, 8 de janeiro de 2026.

Pela AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.ª:

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de presidente da direção.

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de vogal da direção.

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro:

João Paulo Conde Rodrigues, presidente da direção e mandatado com poderes para o efeito.

Orlando Miguel Jesus Pimentel, vice-presidente da direção e mandatado com poderes para o efeito.

Paulo Alexandre Lages Gomes, secretário da direção e mandatado com poderes para o efeito.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre, por um lado, a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.ª, a SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA e a GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação, e, por outro, os trabalhadores que lhes prestam serviço desenvolvendo a sua atividade profissional na movimentação de cargas no mesmo porto, representados pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2- Para efeitos de aplicação do presente ACT consideram-se entidades empregadoras quer as empresas de estiva quer a empresa de trabalho portuário, signatárias.

3- Serão abrangidos pela presente convenção coletiva cerca de quarenta e três trabalhadores e três entidades empregadoras.

Cláusula 2.ª

Área de aplicação

1- O presente ACT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a zona portuária do Porto de

Aveiro, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença, onde se realizem atividades de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas são ainda áreas compreendidas no âmbito geográfico de aplicação deste ACT, as instalações das respetivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As entidades outorgantes da presente convenção coletiva de trabalho declaram-se vinculadas pela mesma, logo que formalizada entre si.

3- O presente acordo vigora por um período de 24 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, sucessivamente por iguais períodos.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão pecuniária, a qual terá a duração de um ano, com início de vigência em 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1- Este ACT pode ser denunciado nos termos e com os efeitos legalmente previstos, com uma antecedência não superior a quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita dirigida à outra parte.

3- Não vale como denúncia a mera proposta de revisão deste ACT, ainda que de conteúdo global, não determinando esta a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- As propostas de revisão, total ou parcial, devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto, ficando a(s) entidade(s) a quem seja dirigida obrigada(s) a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou formulando uma contraproposta, em prazo não superior a 30 dias após a receção da proposta, e devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a um ano.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional dos trabalhadores

Cláusula 5.^a

Âmbito de intervenção profissional

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária, conforme definida pelo respetivo regime jurídico.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as seguintes:

- a) Encarregado geral;
- b) Chefe de conferentes;
- c) Trabalhador de base;
- d) Trabalhador indiferenciado.

2- Os trabalhadores de base, sempre que solicitados, exercerão as funções especializadas de:

- a) Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal;

- b) Encarregado de estiva;
- c) Conferente.

3- A descrição do conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais e funções especializadas previstas nos números anteriores constitui o anexo I deste ACT.

4- Os trabalhadores dos quadros das empresas de estiva e da empresa de trabalho portuário podem, nos termos da lei geral e caso possuam a necessária formação, desempenhar tarefas correspondentes às várias categorias profissionais.

5- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essa tarefa, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária aptidão.

6- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhes sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua aptidão profissional.

7- As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando estritamente necessário, atribuir aos trabalhadores ao seu serviço a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional, desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário, que não deve ultrapassar dois anos de duração, e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição da retribuição.

CAPÍTULO III

Contratação

Cláusula 7.^a

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores portuários pelas empresas de estiva e empresas de trabalho portuário, independentemente da modalidade contratual em causa, é decidida por essas empresas, nos termos da lei, e deste ACT, de acordo com as respetivas necessidades e de forma a permitir o cumprimento das exigências legais em matéria de disponibilidade e utilização de recursos humanos.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 8.^a

Requisitos específicos de admissão

Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Possuir, como escolaridade mínima, o 9.º ano ou equivalente;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médico, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

Cláusula 9.^a

Formação e qualificação profissional

1- O trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional na movimentação de cargas deve receber periodicamente, da respetiva entidade empregadora, a formação profissional necessária ao desempenho adequado e em segurança das suas funções, a ministrar por entidades certificadas.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto no número anterior, a entidade empregadora deve assegurar ao trabalhador formação inicial no momento do ingresso no mercado do trabalho portuário e formação profissional periódica visando a atualização de conhecimentos, sem prejuízo do direito individual à formação contínua prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho.

3- Considera-se que possuem aptidões e qualificação profissional adequada para o exercício do trabalho portuário os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, pertencessem ao quadro permanente de empresa de estiva ou de empresa de trabalho portuário (ETP), bem como todos os demais trabalhadores que já tenham prestado àquelas entidades empregadoras a sua atividade profissional através do exercício de tarefas portuárias de movimentação de cargas, independentemente do respetivo regime contratual.

Cláusula 10.^a

Contratos de trabalho

- 1- Os contratos de trabalho revestirão qualquer uma das modalidades previstas na lei.
- 2- No caso do contrato de trabalho intermitente, o empregador deve observar, informar e cumprir todas as formalidades previstas na lei geral e na lei específica, no que a esta modalidade de contratação respeita.
- 3- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a uma compensação de valor correspondente a 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

Cláusula 11.^a

Requisição de trabalhadores à ETP

- 1- Sem prejuízo da manutenção da situação dos trabalhadores que deles façam parte à data de entrada em vigor do presente ACT, nos quadros da GPA apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.
- 2- Cabe à GPA a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.
- 3- As requisições de cedência de trabalhadores serão feitas nos termos do regulamento da GPA.
- 4- Verificando a insuficiência de trabalhadores seus para cedência a empresas utilizadoras, poderá a GPA recorrer à celebração de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário, ou proceder à contratação direta de trabalhadores temporários, para posterior cedência àquelas empresas, sendo os termos do referido contrato de utilização e dos contratos de trabalho temporário portuário livremente estabelecidos, respetivamente, entre a GPA e a empresa de trabalho temporário, e entre a GPA e os trabalhadores por si direta e temporariamente contratados.
- 5- Nos casos referidos no número anterior, apenas poderão ser cedidos trabalhadores que preencham os requisitos referidos nas alíneas *a)* a *c)* da cláusula 8.^a e na cláusula 9.^a
- 6- As empresas utilizadoras poderão celebrar com a GPA, acordos de cedência ocasional de trabalhadores.
- 7- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Organização e direção do trabalho

- 1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às empresas de estiva.
- 2- A afetação de trabalhadores portuários às operações e serviços é determinada pelas empresas de estiva, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do mesmo serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

Cláusula 13.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.
- 2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

Cláusula 14.^a

Locais de trabalho

1- São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e/ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, armazéns, terminais, balanças, e, ainda os parques pertencentes ou operados pelas entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, situados nas áreas a que se refere a cláusula 2.^a

2- Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no número 2 da cláusula 2.^a do presente ACT.

Cláusula 15.^a

Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso assinalados pela empresa a que os mesmos pertencam.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

5- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios ou serviços.

Cláusula 16.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho, o período normal de trabalho diário e semanal é de 8 e 40 horas, respetivamente.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

3- Quando as partes outorgantes da presente convenção coletiva de trabalho nisso venham a acordar, poderão ser adotados regimes diferentes de gestão dos tempos de trabalho, previstos na lei como dependendo de contratação coletiva.

4- A prestação de serviços integrantes do âmbito funcional do presente ACT realizados nas autoestradas do mar e ainda naqueles outros tráfegos que estrategicamente se considerem importantes para a atividade do porto de Aveiro, será adequada, por forma a que possam iniciar-se nos horários de chegada dos navios ao porto, se essa for a pretensão.

5- O trabalho abrangido pelo presente ACT poderá ser organizado por turnos.

Cláusula 17.^a

Horários de trabalho

1- Na organização e planificação dos serviços a realizar podem praticar-se os seguintes horários por períodos de trabalho:

- a) 1.º período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
- c) 3.º período - Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00;
- d) Prolongamento de período das 17h00 às 20h00;
- e) Prolongamento de período das 0h00 às 3h00.

2- Os intervalos de descanso e para tomada de refeições são os seguintes:

- a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 04h00.

3- Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 22h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 5h00.

4- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º período.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do período normal diário de trabalho

1- Dada a natureza da atividade de movimentação de cargas, caracterizada, designadamente, pela ocorrência frequente de flutuações acentuadas de atividade portuária, as quais se traduzem em níveis muito diversos de solicitação de mão-de-obra portuária para os diferentes dias e períodos de trabalho de cada dia, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT e titulares de um contrato de trabalho sem termo aceitam cumprir o seu período normal diário de trabalho nos períodos 17h00-24h00 ou 17h00-20h00 sempre que nestes sejam colocados e o não tenham sido no primeiro período de trabalho (período 8h00-17h00).

2- O disposto no número anterior aplica-se ao trabalho prestado das 8h00 de segunda-feira às 0h00 de sábado, segundo os horários previstos na cláusula anterior, o qual será sempre considerado trabalho normal, com exceção do trabalho prestado nos períodos 0h00-8h00 e 0h00-3h00, que será considerado trabalho suplementar.

3- A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos e intervalos de descanso fixados na cláusula anterior.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, em qualquer das modalidades legalmente admitidas, os trabalhadores da hierarquia dos quadros de empresa, bem como aqueles que desempenhem tarefas não compatíveis com a observância de horário de trabalho e, bem assim, os trabalhadores da GPA na medida em que tal seja comprovadamente necessário para fazer face às necessidades das entidades utilizadoras.

2- A isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, no qual será determinada a modalidade adotada, bem como a respetiva duração.

3- A denúncia do acordo de atribuição do regime de isenção do horário de trabalho por qualquer das partes deve ser feita por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo do prazo, sem o que o mesmo se considera automaticamente renovado.

4- O tempo de antecedência da denúncia a que se refere o número anterior pode ser reduzido.

5- O empregador poderá, em qualquer momento, resolver, sem necessidade de pré-aviso, o acordo de isenção de horário de trabalho com base no incumprimento, por parte do trabalhador, dos deveres inerentes a este regime.

Cláusula 20.^a

Regime da prestação do trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado para além do período de trabalho considerado no presente ACT como trabalho normal, designadamente nas horas de refeição, sábados, domingos e feriados, no 2.º e 3.º períodos de trabalho, e prolongamentos de períodos, salvo o prestado naquele (período 17h00/20h00/24h00) nos termos da cláusula 18.^a ou, caso exista acordo de isenção de horário de trabalho, o que exceda o período de trabalho, diário ou semanal, a que essa isenção eventualmente tenha sido limitada.

2- A prestação do trabalho suplementar é obrigatória, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

3- Com a antecedência mínima de 7 dias, poderá o trabalhador requerer expressamente à sua entidade empregadora, invocando justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, desde que avisem os serviços competentes até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho.

5- Sem prejuízo do regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador, uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, não pode exceder as 480 horas.

6- Em caso algum poderá a prestação de trabalho suplementar justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional para além do previsto neste ACT.

7- A afetação dos trabalhadores à prestação de trabalho suplementar, bem como a sua comunicação, é da competência da entidade empregadora.

Cláusula 21.ª

Descanso compensatório

1- Quando devido nos termos da lei, o descanso compensatório é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte:

2- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0h00 e as 8h00 só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

3- Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.

4- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as Partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de (oito) horas.

5- Sempre que esse período de descanso obrigatório de (8) oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com (1) um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de (8) oito horas, quando não tenha gozado o período de descanso previsto no número anterior.

Cláusula 22.ª

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 23.ª

Feridos obrigatórios e facultativos

1- São considerados «dias feriados» os que a lei consagra, ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.

2- Os trabalhadores têm direito à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal de Ílhavo.

Cláusula 23.ª-A

Férias

1- Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se em 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo, qualquer que seja o vínculo contratual, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 23.ª-B

Regime de férias

Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, e todas as demais matérias sobre férias contempladas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código e na legislação que lhe suceda.

Cláusula 24.ª

Faltas

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

- 2- As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação da falta.
- 3- Para efeitos do regime de faltas aplicam-se as disposições da lei geral.

CAPÍTULO V

Remuneração e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 25.^a

Conceito de retribuição

- 1- Consideram-se retribuição as prestações a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.
- 3- O montante das prestações complementares e acessórias devidas nos termos deste ACT, quando outra coisa não esteja expressamente determinada, é calculado a partir do valor correspondente à remuneração base.
- 4- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal paga ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Remuneração base mensal

- 1- A remuneração base mensal abrange a prestação de trabalho nos períodos de trabalho considerados no presente ACT como trabalho normal, independentemente do horário de trabalho em que este seja prestado.
- 2- A remuneração base mensal é a estabelecida no anexo II deste ACT.

Cláusula 27.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

A aplicação, aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT e titulares de um contrato de trabalho sem termo, do regime de mobilidade do período normal de trabalho previsto na cláusula 18.^a confere aos mesmos o direito a auferir uma remuneração mensal complementar única e exclusiva desse regime, designada por subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho, no montante fixado no anexo II deste ACT, e devida doze vezes por ano.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados no anexo II deste ACT.

Cláusula 29.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.
- 2- O subsídio de isenção de horário de trabalho será calculado sobre o valor da remuneração base mensal da respetiva categoria.
- 3- As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição do subsídio de IHT.
- 4- O subsídio a que se referem os números anteriores apenas é devido enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de isenção de horário, sendo considerado para efeitos de remuneração do período de férias, bem como subsídio de férias e subsídio de Natal, proporcionalmente ao período de duração desse regime.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

- 1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período ou prolongamento de período de trabalho efetivamente prestado ou, caso não sejam colocados, por cada dia útil em que estejam disponíveis para trabalhar.

2- Este subsídio não é devido durante as férias nem nas situações que determinem a perda de retribuição, bem como quando a alimentação seja providenciada pela entidade empregadora.

3- O valor deste subsídio é o fixado no anexo II.

Cláusula 31.^a

Subsídio de função

Em contrapartida do desempenho eventual ou permanente das funções especializadas previstas no número 2 da cláusula 6.^a e descritas no anexo I deste ACT, os trabalhadores de base auferirão a correspondente remuneração, designada subsídio de função, nos termos fixados no anexo II deste ACT.

Cláusula 32.^a

Reembolso de despesas de transporte

1- A comunicação aos trabalhadores da respetiva colocação ou afetação será efetuada de modo a minimizar a necessidade de deslocações, e nos termos do regulamento interno aplicável, caso exista.

2- Quando, todavia, os trabalhadores, após a sua apresentação nos termos previstos na cláusula 15.^a, tenham de ser transferidos para outro local para prestar ou continuar a prestar o seu trabalho, designadamente quando, conforme previsto no número 5 da cláusula 15.^a, os trabalhadores sejam afetados pela empresa de estiva, no decurso do respetivo período de trabalho, a navios ou serviços localizados noutros terminais, caberá às entidades empregadoras fornecer o necessário transporte ou, em alternativa, reembolsar os trabalhadores dos respetivos custos, nos termos dos números seguintes.

3- Não havendo transportes coletivos ou havendo manifesta necessidade de deslocar os trabalhadores mais rapidamente, as empresas de estiva ou a empresa de trabalho portuário fornecerão transporte próprio ou de aluguer, ou, em alternativa, indicarão aos trabalhadores a transferir que deverão fazer uso do seu meio de transporte privativo.

4- Em caso de utilização, pelos trabalhadores, do seu transporte privativo, as entidades empregadoras reembolsarão os trabalhadores das correspondentes despesas, sendo o valor desse reembolso, para que seja praticável o respetivo processamento, fixado em termos médios, na base de 2/7 do preço médio da gasolina sem chumbo 95 octanas por quilómetro percorrido, segundo a seguinte fórmula:

$$RDT = [2/7 \times PMG95 \times D]$$

em que:

- *RDT* é o montante do reembolso de despesas de transporte;
- *PMG95* é o preço médio da gasolina sem chumbo 95 octanas em Portugal continental, publicado pela Direção-Geral de Energia e Geologia, aferido à data de 30 de junho ou de 31 de dezembro anterior, e referente ao semestre terminado em cada uma dessas mesmas datas;
- *D* é a distância percorrida em quilómetros, considerando-se, nomeadamente, as seguintes distâncias entre terminais do Porto de Aveiro: entre o terminal norte e o terminal sul - 11,5 km; entre o terminal norte e o terminal de granéis sólidos - 5 km; entre o terminal sul e o terminal de granéis sólidos - 5 km.

5- Os montantes dos reembolsos (*RDT*) correspondentes às diversas distâncias serão atualizados semestralmente, em 30 de junho e 31 de dezembro de cada ano, em função da variação verificada, no semestre anterior, no indicador utilizado, mantendo-se durante os seis meses seguintes.

Cláusula 32.^a-A

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias integrará exclusivamente a remuneração base mensal, o subsídio a que se refere a cláusula 27.^a (subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho) e, se devido, o subsídio previsto na cláusula 29.^a (subsídio de isenção de horário de trabalho).

2- O subsídio de férias integrará exclusivamente a remuneração base mensal e, se devido, o subsídio previsto na cláusula 29.^a (subsídio de isenção de horário de trabalho).

3- A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago imediatamente antes do início das férias, ou de cada um dos períodos se forem gozadas fracionadamente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 32.^a-B

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente exclusivamente à remuneração base mensal e, se devido o subsídio previsto na cláusula 29.^a (Subsídio de isenção de horário de trabalho), cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

2- O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3- No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da Lei do Serviço Militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.

6- No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no número 1 desta cláusula, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

CAPÍTULO VI

Serviços mínimos

Cláusula 33.^a

Serviços mínimos

1- São considerados serviços mínimos indispensáveis, a assegurar pelo empregador ou outra entidade legalmente competente na área de jurisdição do porto, as operações portuárias nos seguintes casos:

a) A movimentação da carga de um navio de 5 em 5 dias destinado a cada uma das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem interrupções, desde o momento, em que se iniciam as operações de descarga ou carga até à sua conclusão, e apenas com os intervalos e interrupções obrigatórias resultantes do estrito cumprimento das disposições previstas neste ACT;

b) A movimentação de cargas destinadas às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que constituam produtos de abastecimento de géneros alimentícios, produtos deterioráveis e equipamentos sobressalentes para equipamentos de primeira necessidade (centrais elétricas públicas e grupos de bombagem para captação de água para a rede pública), caso, uns e outros, careçam indispensavelmente de ser objeto de carga no período de greve;

c) As operações que tenham por objeto medicamentos e artigos ou equipamentos de utilização ou consumo hospitalar;

d) A movimentação de mercadorias nocivas ou perigosas, desde que tecnicamente se comprove, via autoridade portuária, que a sua falta de movimentação em período de greve possa colocar em risco pessoas, estruturas ou equipamentos;

e) A carga e descarga de bens cuja espécie seja caracterizadamente pré-definida como essencial à economia nacional, desde que nos termos definidos no número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis igualmente pré-determinadas com essa natureza;

f) As operações de carga ou descarga de mercadorias deterioráveis, desde que comprovadamente não tenha sido previsível a sua falta de movimentação no período de greve e deste fato resulte a sua deterioração e/ou a sua incapacitação;

g) As operações de carga ou descarga de animais vivos;

h) A movimentação de mercadorias destinadas à exportação (UE ou países terceiros) no prolongamento do período de efetiva prestação de trabalho, pelo máximo de 3 horas de trabalho efetivo, para exclusivos efeitos da conclusão das respetivas operações, prestação esta que será remunerada de acordo com a tabela em vigor;

i) O reacondicionamento de cargas que, por razões de segurança, se torne necessário efetuar em navios arribados;

j) As intervenções de carácter operacional cuja efetivação seja adequada e indispensável em caso de incêndio, abalroamento, água aberta e encalhe de navios;

k) Todos os atos materiais indispensáveis para a efetivação das operações referidas nas alíneas anteriores, particularmente a (des)peagem de contentores e a baldeação.

2- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos no número anterior são os que se revelem tecnicamente adequados às operações portuárias neste contexto, nas necessárias condições de segurança, sendo estabelecidos pela entidade a quem competir a direção técnica das operações e comunicados ao sindicato subscritor do pré-aviso de greve nos prazos em vigor para as requisições de trabalhadores à GPA.

3- O sindicato subscritor do pré-aviso deve designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no número 1, dentro dos prazos que se encontram estabelecidos para a GPA afixar a escala de pessoal.

4- Se o sindicato o não fizer, ou o fizer em termos insuficientes, devem as entidades referidas no número 1 proceder a essa designação.

5- A inobservância do cumprimento da prestação dos serviços mínimos, por parte dos trabalhadores para tal designados, é considerada infração disciplinar grave.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 34.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As entidades empregadoras dos trabalhadores portuários abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho são obrigadas a assegurar os serviços legalmente previstos, bem como a cumprir todas as demais obrigações legais e regulamentares aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidos na lei, em regulamentos ou determinadas pelo empregador.

3- Tendo em conta a natureza e os riscos inerentes à atividade de movimentação de cargas, e com vista à proteção e segurança dos trabalhadores e de terceiros através da prevenção de riscos de sinistralidade na execução do trabalho, o controlo do uso de álcool e estupefacientes fica submetido ao regime estabelecido no anexo III deste ACT.

Cláusula 35.^a

Seguro de saúde grupo

1- As entidades empregadoras de trabalhadores portuários proporcionarão aos trabalhadores do seu quadro permanente, os benefícios decorrentes de um seguro de saúde.

2- A natureza das valências integradas por aquele seguro, bem como o valor de cobertura para cada uma delas, vigorará por um período de três anos, findo os quais as condições da apólice serão reavaliadas na perspetiva da sua melhoria.

3- Para a determinação da condição mínima aplicável a todos os trabalhadores do número 1 da presente cláusula, deverá ser ouvido o sindicato outorgante.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária e arbitragem

Cláusula 36.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente ACT.

2- A comissão é composta por:

a) Dois representantes da parte empregadora, sendo um deles, obrigatoriamente, membro permanente, e, outro, representante da empresa ou empresas diretamente envolvidas na divergência, se for caso disso;

b) Dois representantes da parte sindical.

3- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

5- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de 24 horas, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

6- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

7- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e delibera sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

8- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.

9- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

10- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação de cláusulas deste ACT.

11- Sempre que a comissão não obtenha decisão sobre as matérias que lhe sejam submetidas, as partes deverão recorrer à arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.

12- A comissão funciona na sede da Autoridade Portuária, salvo acordo pontual em contrário.

Cláusula 37.^a

Arbitragem

Em caso de conflito relativo às matérias objeto do presente ACT e que não possam ser dirimidos pela comissão paritária, as partes comprometem-se a recorrer à arbitragem, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical na empresa

Cláusula 38.^a

Exercício da atividade sindical

O exercício da atividade sindical nas empresas empregadoras far-se-á nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 39.^a

Maior favorabilidade e prevalência de aplicação

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- O presente ACT prevalece, no que respeita às relações de trabalho compreendidas no seu âmbito de aplicação, sobre quaisquer outros instrumentos de regulamentação coletiva ou outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, potencialmente aplicáveis no mesmo âmbito, ou em parte do mesmo âmbito, ficando, assim, afastada a aplicação desses outros instrumentos de regulamentação coletiva, acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional.

3- Os direitos, regalias ou vantagens concedidos ao abrigo de práticas, usos, costumes ou acordos particulares consideram-se integralmente consumidos pelo regime constante do presente ACT, não podendo, em qualquer caso, ser invocados contra a aplicação de qualquer das suas cláusulas.

Cláusula 40.^a

Remissão para a lei

1- Em tudo quanto, neste ACT, for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 36.^a

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do setor.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções especializadas

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que:

1- O *encarregado geral* é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa de movimentação de cargas, superiormente planifica, dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes setores da mesma, e ao qual, zelando pela aplicação das melhores práticas, compete, nomeadamente:

- a) Avaliar o desempenho dos trabalhadores, que estão sob a sua dependência hierárquica;
- b) Analisar os desvios de produtividade e reportar os motivos justificativos à entidade empregadora;
- c) Promover a formação de equipas de trabalho, e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e/ou serviço que dele dependam;
- d) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;
- e) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- f) Pode ainda, nos termos da lei geral, sempre e quando a empresa entenda que a situação o justifica, desempenhar a função especializada afim ou funcionalmente ligada de encarregado de estiva, não implicando tal fato desvalorização profissional.

2- O *chefe de conferentes* é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa de estiva e na dependência direta do encarregado geral, dirige e orienta todos os serviços inerentes à operação portuária de conferência, executando os competentes relatórios e o fecho de todos os processos de operações, sem prejuízo de, nos termos da lei geral, sempre e quando a empresa entenda que a situação o justifica, desempenhar a função especializada afim ou funcionalmente ligada de conferente, não implicando tal fato desvalorização profissional.

3- O *trabalhador de base* é o profissional a quem compete:

- a) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de conferência, estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efetuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, manobra com quaisquer tipos de máquinas incluindo as de sucção, pórticos, empilhadores, *bulldozers*, pás mecânicas, gruas de bordo, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; limpeza de porões ou tanques, vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montar mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos;
- b) Também a bordo, posicionando-se em local que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais, coordenar (Portaló) o movimento das lingadas de e para bordo, através de sinais manuais cuja observância é obrigatória por parte dos trabalhadores e do manobrador do equipamento, assegurando que, com tal coordenação, se evitem danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio;
- c) No cais, terraplano, terminais ou armazéns, quando neles (armazéns) for solicitado a prestação de serviços, compete-lhe exercer as funções de conferência, lingação e ou deslingação, manuseamento e movimenta-

ção de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias; manobra com quaisquer tipo de máquinas incluindo as de sucção, pórticos de cais e de parque, gruas, guindastes, empilhadores, pás mecânicas e *buldozers*; condução de veículos enquanto carga e no momento da movimentação de/ou para bordo; movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes; colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;

d) Deve ainda, quando solicitado, exercer as funções especializadas a que se refere o número 2 da cláusula 6.^a e a secção II do presente anexo.

4- O *trabalhador indiferenciado* é o trabalhador que desempenhará todas as tarefas de movimentação de cargas portuárias, excluindo todas as que exijam qualquer especialização própria e ou individualizada dos trabalhadores de base, durante o período para que tiverem sido contratados.

SECÇÃO II

Funções especializadas

1- Os trabalhadores de base, desde que comprovadamente aptos para o efeito, e para isso solicitados, exercerão as seguintes funções especializadas:

A- *Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal* - A quem compete operar com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindaste, guinchos, pórticos de cais e de parque, empilhadores, *buldozers*, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tratores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel.

Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores, terraplenos ou armazéns, quaisquer mercadorias ou equipamentos suscetíveis de movimentação por tal processo.

Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique.

B- *Encarregado de estiva* - A quem compete:

a) Na dependência dos superiores hierárquicos, distribuir pelos trabalhadores as tarefas de cada um, assegurar a regularidade da prestação de serviços e responder pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento;

b) Controlar nos navios a substituição do pessoal ou de materiais necessários, dando de imediato seguimento, consoante seus aspetos no decurso das operações e com elas relacionadas;

c) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias e sinistros decorrentes das operações na movimentação de cargas;

d) Assegurar aos trabalhadores portuários de base e indiferenciados as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

C- *Conferente* - A quem compete:

a) Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;

b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

c) Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;

d) Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

e) Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;

f) Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;

g) Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência;

h) Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

i) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

2- Constitui obrigação das entidades empregadoras/utilizadoras promover ações de formação profissional apropriada que abranja todas as funções especializadas, de forma a possibilitar a aptidão a todos os trabalhadores, derivando dessa formação as qualificações necessárias ao seu efetivo exercício, beneficiando por um lado,

os trabalhadores pela atividade diversificada das ações e, por outro, as operações e ou serviços em ganhos de operacionalidade e produtividade resultante dessa polivalência.

3- Na intervenção esporádica de algum tipo de equipamento pesado ou com elevado grau de sofisticação, não pertencente às empresas utilizadoras, é permitida a sua movimentação pelo seu operador habitual.

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.^a

Remuneração base mensal

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.^a do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:

- a) Encarregado geral - 1819,39 €;
- b) Chefe de conferentes - 1785,39 €;
- c) Trabalhador de base:
 - Nível I - 1700,37 €;
 - Nível II - 1530,33 €;
 - Nível III - 1360,30 €;
 - Nível IV - 1163,50 €;
 - Nível V - 941,88 €;
 - Nível VI - 920,00 €;
- d) Trabalhador indiferenciado - 920,00 €.

2- A progressão na carreira de trabalhador de base, com exceção da progressão do nível VI para V, efetuar-se-á em função do mérito do trabalhador, conforme avaliação realizada anualmente pela entidade empregadora, ouvindo para o efeito as respetivas hierarquias, observando-se os seguintes termos:

- a) A progressão do nível VI para o nível V ocorrerá, automaticamente, no prazo de 3 anos após a data da sua admissão;
- b) A progressão do nível V para IV, do nível IV para III, do nível III para II e do nível II para o nível I ocorrerá em função do mérito do trabalhador, aferido em função dos seguintes critérios de avaliação:
 - i) Absentismo;
 - ii) Pontualidade;
 - iii) Sanções disciplinares;
 - iv) Disponibilidade manifestada para a execução das tarefas inerentes à atividade;
 - v) Cumprimento dos deveres funcionais;
 - vi) Utilização do equipamento e cumprimento de regras de segurança;
 - vii) Controlo de alcoolémia e estupefacientes;
- c) A progressão por mérito dependerá de o trabalhador obter resultado mínimo de 80 % na avaliação prévia a efetuar pela entidade empregadora, de acordo com as normas de avaliação aplicáveis;
- d) A progressão por mérito do nível V para IV e do nível IV para III abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado no nível anterior há quatro anos;
- e) A progressão por mérito do nível III para II e do nível II para o nível I abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado no nível anterior há três anos.

Cláusula 2.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.^a do ACT é de 317,40 € mensais.

Cláusula 3.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.^a do ACT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias úteis

Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
17h00/20h00	32,53 €	31,90 €	30,98 €	28,36 €	25,76 €	22,61 €	19,22 €	17,51 €	17,51 €
17h00/24h00	66,77 €	65,49 €	63,60 €	58,23 €	52,87 €	46,45 €	39,46 €	35,97 €	35,97 €
0h00/3h00	47,38 €	46,47 €	45,14 €	41,33 €	37,53 €	32,97 €	28,00 €	25,53 €	25,53 €
0h00/7h00	87,26 €	85,59 €	83,11 €	76,09 €	69,09 €	60,70 €	51,58 €	46,56 €	46,56 €
12h00/13h00	21,83 €	21,41 €	20,78 €	19,04 €	17,14 €	15,09 €	13,59 €	12,22 €	12,22 €
20h00/21h00	29,56 €	28,98 €	28,14 €	25,78 €	23,21 €	20,40 €	18,38 €	16,53 €	16,53 €
3h00/4h00	43,61 €	42,78 €	41,54 €	38,04 €	34,24 €	30,12 €	27,10 €	24,39 €	24,39 €
7h00/8h00	21,89 €	21,47 €	20,85 €	19,09 €	17,20 €	15,13 €	13,63 €	12,25 €	12,25 €

Sábados/domingos/feriados

Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
8h00/12h00	73,04 €	71,63 €	69,55 €	63,70 €	57,83 €	50,81 €	43,16 €	39,35 €	39,35 €
8h00/17h00	109,60 €	107,51 €	104,38 €	95,58 €	86,79 €	76,23 €	64,78 €	59,04 €	59,04 €
17h00/20h00	73,41 €	72,00 €	69,90 €	64,02 €	58,13 €	51,06 €	43,38 €	39,55 €	39,55 €
17h00/24h00	146,66 €	143,87 €	139,68 €	127,90 €	116,13 €	102,01 €	86,67 €	79,01 €	79,01 €
0h00/3h00	114,98 €	112,79 €	109,51 €	100,28 €	91,06 €	79,99 €	67,95 €	61,94 €	61,94 €
0h00/7h00	176,21 €	172,86 €	167,82 €	153,67 €	139,54 €	122,57 €	104,14 €	94,92 €	94,92 €
12h00/13h00	50,68 €	49,71 €	48,27 €	44,21 €	39,78 €	35,01 €	31,50 €	28,36 €	28,36 €
20h00/21h00	67,94 €	66,65 €	64,70 €	59,28 €	53,35 €	46,93 €	42,24 €	38,02 €	38,02 €
3h00/4h00	88,21 €	86,52 €	84,00 €	76,95 €	69,25 €	60,92 €	54,81 €	49,35 €	49,35 €
7h00/8h00	44,14 €	43,30 €	42,03 €	38,49 €	34,66 €	30,49 €	27,44 €	24,68 €	24,68 €

Cláusula 4.^a**Subsídio de alimentação**

O valor do subsídio de alimentação a que se refere a cláusula 30.^a do ACT é de 10,83 € por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Cláusula 5.^a**Subsídio de função**

1- Pelo exercício de qualquer das funções especializadas a que se referem o número 2 da cláusula 6.^a do ACT e a secção II do anexo I do ACT, os trabalhadores de base terão direito a um acréscimo remuneratório, designado subsídio de função, por cada período ou prolongamento de período de trabalho em que exerçam as correspondentes funções, correspondente a 15 % da trigésima parte da respetiva retribuição base mensal.

2- O desempenho destas funções especializadas em tempo considerado pelo ACT como de trabalho suplementar é remunerado de acordo com o número 1.

ANEXO III**Controlo e prevenção do consumo de bebidas alcoólicas e substâncias toxicológicas**

1- Os trabalhadores poderão ser submetidos ao controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho, bem como no local de trabalho e durante a prestação de trabalho.

2- O controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho pode ser efetuado através de análises clínicas ao sangue ou à urina e, de acordo com os resultados, poderá ocasionar a atribuição de restrições médicas temporárias ou definitivas para as funções desempenhas pelos trabalhadores.

3- O controlo do consumo de álcool no local de trabalho é efetuado através de testes de sopro, e o controlo

do consumo de substâncias toxicológicas é efetuado por teste de saliva.

4- Os testes de controlo da alcoolemia bem como do controlo do consumo de substâncias toxicológicas efetuados no local de trabalho devem, sempre que possível, ser realizados em zona reservada dos próprios locais em que se encontram os trabalhadores que vão ser submetidos ao controlo, e com a presença de uma testemunha, caso o trabalhador assim o entenda.

5- Os testes serão sempre efetuados por pessoal (interno ou externo) devidamente credenciado (técnico de higiene e segurança, médico de trabalho ou outro profissional de saúde por delegação do médico do trabalho).

6- Os testes de controlo (de consumo de álcool e de substâncias toxicológicas) a efetuar nos locais de trabalho poderão ser determinados do seguinte modo:

- a) Sorteio;
- b) Índícios de ingestão de álcool e/ou drogas;
- c) Acidente de trabalho precedente;
- d) Anterior controlo positivo.

7- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior a 0,2 gramas/litro, para os trabalhadores que operem equipamentos de movimentação vertical e horizontal, e igual ou superior a 0,5 gramas/litro para os restantes, o trabalhador será considerado sob a influência de álcool e ficará impedido de prestar trabalho.

8- Sempre que o resultado da análise toxicológica (teste de saliva) acuse a presença de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, o trabalhador será considerado sob a influência de produtos toxicológicos e ficará impedido de prestar trabalho.

9- A prestação de trabalho sob a influência de álcool ou de substâncias toxicológicas constitui infração disciplinar grave.

10- A recusa, pelo trabalhador, de sujeição a qualquer dos exames em causa (controlo de alcoolemia ou controlo de substâncias toxicológicas) constitui infração disciplinar grave.

11- Sem prejuízo do recurso a outros meios de contraprova legalmente admissíveis, todos os trabalhadores submetidos a teste de controlo de alcoolemia ou de controlo de consumo de substâncias toxicológicas cujo resultado seja positivo poderão, se assim o entenderem, submeter-se a novo teste.

12- A contraprova do teste de alcoolemia por sopro deverá ser realizada com um novo teste de sopro, decorridos entre 15 a 20 minutos sobre o primeiro teste.

13- A contraprova do teste toxicológico por saliva deverá ser realizada através de teste de urina, recolhida no momento seguinte ao teste de saliva, em área reservada do próprio local de trabalho, numa embalagem a disponibilizar para o efeito pelo técnico que tenha efetuado o teste de saliva. A referida embalagem deverá ser selada na presença do trabalhador, e será remetida para um laboratório credenciado.

14- A inaptidão do trabalhador para a prestação de trabalho, em resultado de teste positivo de controlo de álcool ou de substâncias toxicológica, será de imediato comunicada à respetiva hierarquia, que deverá assegurar a respetiva confidencialidade.

15- Sempre que existam indícios de que o trabalhador se encontra a prestar serviço sob influência de álcool ou de qualquer substância toxicológica e não seja possível efetuar, de imediato, os testes de controlo, compete à respetiva hierarquia direta (ou respetivo representante no local de trabalho), adotar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou de outras pessoas colocadas em perigo, bem como das instalações, equipamentos e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

16- Após a adoção das medidas consideradas adequadas face à situação concreta, compete à hierarquia direta (ou respetivo representante no local de trabalho) diligenciar a imediata realização dos testes de controlo da alcoolemia ou de controlo toxicológico.

Gafanha da Nazaré, 8 de janeiro de 2026.

Pela AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}:

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro) SA:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de presidente da direção.

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de vogal da direção.

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro:

João Paulo Conde Rodrigues, presidente da direção e mandatado com poderes para o efeito.

Orlando Miguel Jesus Pimentel, vice-presidente da direção e mandatado com poderes para o efeito.

Paulo Alexandre Lages Gomes, secretário da direção e mandatado com poderes para o efeito.

Depositado a 24 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 142/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Preâmbulo

Entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a MEO - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação MEO, a Portugal Telecom Data Center, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA e as associações sindicais outorgantes é subscrito, em 8 de abril de 2026, o presente acordo de revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2025.

O presente acordo obriga, por um lado a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a MEO - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação MEO, a Portugal Telecom Data Center, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 8 de abril de 2026.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sob a forma de acordo coletivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a MEO - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação MEO, a Portugal Telecom Data Center, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA, adiante designadas de entidade empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2-Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3-As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 3.^a**Comissão paritária**

É criada uma comissão paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 4.^a**Direitos e garantias fundamentais**

A entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem garantir e promover o respeito dos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Cláusula 5.^a**Deveres da entidade empregadora**

1- São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;
- g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da respetiva atividade profissional, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;

o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.

2- São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;

b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;

c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;

d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;

e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;

f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, exceto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que se considerar mais favorável;

i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização;

j) Comportamentos que possam configurar assédio.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, nomeadamente:

a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;

- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza, relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;
- f) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenha conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;
- k) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;
- l) Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;
- m) Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- n) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 8.^a

Direito de reclamação

1-O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que, supostamente, não tenham sido previstos.

2-Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3-Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4-O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será, nem pessoal, nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1-Sem prejuízo das competências definidas para a comissão paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2-Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3-As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas, por escrito, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Igualdade e não discriminação

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos em normas internacionais, legislação nacional e compromissos assumidos neste âmbito com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Proteção na parentalidade

1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.

2- Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com eventual regime idêntico que venha a ser previsto na lei:

a) O pai tem direito a uma licença parental, de gozo obrigatório, de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento do filho, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) O pai tem ainda direito a 1 dia de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho;

c) Após o gozo da licença prevista na alínea *a)*, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

d) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento, no caso de não haver amamentação;

e) Dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

4- No caso previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5- Sem prejuízo de outras modalidades de licença parental complementar previstas na lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios-dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses e desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

CAPÍTULO V

Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional

SECÇÃO I

Definições, enquadramento e atividades profissionaisCláusula 13.^a**Definições**

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

- a) Carreira - Percurso profissional individual, efetuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;
- b) Categoria profissional - Conjunto de atividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;
- c) Nível de desenvolvimento - Situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) Área funcional - Agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, atividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;
- e) Progressão - Processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) Promoção - Processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) Reorientação de carreira - Passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) Competências - Conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua atividade profissional na entidade empregadora;
- i) Função - Conjunto de atividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) Requisitos de evolução profissional - Condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 14.^a**Enquadramento profissional**

1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.

2- Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 6 níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Cláusula 15.^a**Atividade profissional e especificidade funcional**

1- Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.

2- A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.

3- A atividade referida no número 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

4- A entidade empregadora pode, fundamentadamente e quando o interesse da empresa o exija, atribuir temporariamente ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 16.^a**Desenvolvimento profissional**

1- A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.

2- O trabalhador corresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.

3- A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:

a) Conduz:

i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;

ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.

b) Implica que:

i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;

ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.

c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;

ii) Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;

iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar as suas qualificações e carreiras profissionais.

4- As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

SECÇÃO II

Evolução profissionalCláusula 17.^a**Progressão**

1- A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.

2- Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

Cláusula 18.^a**Critérios para progressão**

1- A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.

2- São ainda fatores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 19.^a

Promoção

1- O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:

- a) Superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;
- b) Resolução de problemas de maior nível de complexidade;
- c) Maior responsabilidade associada ao exercício da função.

2- Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 20.^a

Crítérios para promoção

1- A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.

2- São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 21.^a

Reorientação de carreira

1- A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:

a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresentando proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;

b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.

2- O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.

3- O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e de nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 22.^a

Formação

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.

2- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;

b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da comparticipação nas despesas e concessão de crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;

d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;

e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4-Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem ações de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

SECÇÃO IV

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 23.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

Cláusula 24.^a

Condições gerais e específicas de admissão

1-O ingresso na entidade empregadora pode efetuar-se através de:

a) Admissão por concurso;

b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.

2-Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.

3-Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a atividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Ter idade não inferior a 18 anos;

b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;

c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4-O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

a) Categoria profissional;

b) Retribuição mensal;

c) Duração semanal do trabalho;

d) Local de trabalho;

e) Dispensa de período experimental, se a houver;

f) Data do início do trabalho.

Cláusula 25.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 26.^a

Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios

1- As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT, sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2- Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

3- O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.

4- Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

SECÇÃO V

Cargos de direção e chefia Comissões de serviço

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

1- Os cargos de direção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.

2- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 28.^a

Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 29.^a

Substituição

1- A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

2- O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15 dias úteis, confere direito a um aumento de 5 % da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituído não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

SECÇÃO VI

Cedência ocasional

Cláusula 30.^a

Regime

1- A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2- A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indireta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

3- A duração da cedência será fixada por períodos de 1 ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5- A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.

6- Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7- O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 31.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores com comprovada capacidade de trabalho reduzida, que resulte designadamente de idade, de doença ou acidente, condições de trabalho adequadas, nomeadamente a adaptação de horário e de posto de trabalho e disponibilizando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.

2- Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei ou no presente ACT, não sendo cumuláveis entre si.

3- Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade de acordo com o contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

4- Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 27.^a, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

SECÇÃO I

Transferência de local de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.

2- As transferências podem efetuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3- A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

5- Serão privilegiados e objeto de tratamento específico os pedidos de transferência, por motivos de saúde do trabalhador, que resultem de recomendação dos serviços de saúde no trabalho. Poderão ser, igualmente, consideradas no âmbito do presente regime de transferências, as que resultem da necessidade do trabalhador prestar assistência, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados, a membro do agregado familiar.

Cláusula 35.^a

Transferência de local de trabalho por acordo

1- A transferência por acordo pode ocorrer:

- a) Por iniciativa da entidade empregadora;
- b) A pedido do trabalhador;
- c) A pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

2- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respetiva mudança.

Cláusula 36.^a

Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.

2- Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

3- Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o

efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4- Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou

b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.

5- Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.

7- As transferências definitivas serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência, e de 30 dias, nas restantes situações, salvo:

a) Em situações excecionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.

8- No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

9- As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:

a) Em situações excecionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.

10- Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

11- No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

12- Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.

13- A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 37.^a

Efetivação de transferência

As transferências efetivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas da secção anterior, a entidade empregadora pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2- Para efeitos desta secção, entende-se por:

- a) Deslocação em serviço - A prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
- b) Local de trabalho - O lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade e de onde é destacado para prestar atividade noutros locais;
- c) Ajudas de custo - Os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste ACT;
- d) Pequenas deslocações - As que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) Grandes deslocações - As que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual.

3- A entidade empregadora não deve deslocar em serviço os trabalhadores que comprovem a existência de prejuízos sérios, diretamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 39.^a

Residência do trabalhador

Constituirá domicílio do trabalhador, para os diversos efeitos deste ACT, a última residência comunicada por este à entidade empregadora e que, como tal, conste do registo de pessoal, pelo menos, nos últimos 30 dias.

Cláusula 40.^a

Regresso ao local de trabalho

1- Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 100 km, deverá regressar ao respetivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3- Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do Continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela entidade empregadora.

Cláusula 41.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo;
- b) A um período de repouso após viagens de duração superior a 5 horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
- c) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte que exceda o seu horário normal de trabalho com base no valor da remuneração horária

normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação;

d) Ao pagamento de ajudas de custo ou das despesas com alimentação e transportes suportadas pelo trabalhador durante a deslocação, nas condições fixadas neste ACT.

2- O período de repouso previsto na alínea *b)* do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

Cláusula 42.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo ou pagamento de despesa

1- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - Quando a saída ocorrer antes das 8h00 e o regresso depois das 8h00;

b) Almoço - Quando a saída ocorrer até às 12h30 e o regresso depois das 13h30;

c) Jantar - Quando a saída ocorrer até às 19h00 e o regresso depois das 20h00.

2- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

Cláusula 43.^a

Deslocações sem direito a ajudas de custo

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação, alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alojar-se na forma habitual;

c) As resultantes de transferências;

d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância inferior a 20 km.

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 44.^a

Não acumulação de subsídios

1- A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2- Implicam, igualmente, a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas *a)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 45.^a

Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1- A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente de trabalho ou falecimento de familiares referidos na cláusula 81.^a, alínea *a)*, deva regressar ao seu local de trabalho.

2- Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo.

3- Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a

Adiantamento

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respetivos responsáveis, quando aqueles o solicitarem.

CAPÍTULO VIII

Duração do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.

2- O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

3- Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente ACT, os limites do período normal de trabalho podem ainda ser ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho referida no número 1 deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.

3- Os regimes de adaptabilidade serão sujeitos a prévia programação das respetivas atividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 14 dias.

4- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números anteriores, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 1, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

6- A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 1 e 2 deve ser efetivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excecional, poder ser paga com o acréscimo de 50 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

7- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, é definido por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na falta deste, definido pela entidade empregadora, sendo nesta situação gozado no período máximo de 90 dias.

Cláusula 49.^a**Prestação de trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 47.^a do presente ACT.

2- A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3- Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.

6- No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

7- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

Cláusula 50.^a**Intervalo de descanso**

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada do período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será, regra geral, interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3- A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de serviço, salvo nas situações de acordo com o trabalhador em que pode ser definida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

4- A pedido do trabalhador e por acordo com este, o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído.

5- Considera-se compreendido no tempo de trabalho, sendo designado de intervalo de descanso com presença, o intervalo de descanso destinado a refeição, em que o trabalhador tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

6- O intervalo de descanso com presença terá a seguinte duração máxima de:

- a) 60 minutos para trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua;
- b) 30 minutos para os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo;
- c) 60 minutos para os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período de trabalho noturno.

7- O disposto nos números 5 e 6 pode ser instituído quando tal se mostre favorável ao interesse da entidade empregadora e não cause prejuízo ao funcionamento do serviço ou não origine situações de desigualdade no serviço.

Cláusula 51.^a**Descanso diário**

1- A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, um período de descanso diário de duração não inferior a 11 horas.

2- Sempre que por motivo de trabalho suplementar, o descanso diário for inferior a 11 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação

de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

3- Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fração deste que antecede o intervalo de descanso.

4- Para efeitos do número 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de descanso diário iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada semana a 2 dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo, devidamente fundamentado, com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos, de 7 em 7 semanas, compreender o domingo.

4- O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grandes deslocações, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito, poderão ser gozadas quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 53.^a

Regras gerais

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

2- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3- Sem prejuízo do disposto no número 7 da cláusula 56.^a, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador, bem como a mudança de turno deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de sete dias.

4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

5- Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

Pode ser atribuído o regime de isenção de horário de trabalho, para além das situações previstas na lei, aos seguintes trabalhadores:

- a) Os nomeados para os cargos ou funções previstas no número 1 da cláusula 27.^a;
- b) Os que exercem a atividade de motorista;
- c) Os que exercem a sua atividade em regime de prevenção;
- d) Os que exercem atividade em condições de trabalho específicas, nomeadamente em projetos cuja natureza justifique a atribuição deste regime.

Cláusula 55.^a

Tipos de horários

1- Na entidade empregadora vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Fixos - São aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Por turnos - São aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas e ter o(s) dia(s) de descanso semanal variável;
- c) Flexíveis - São aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 5 dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, podendo ou não ser obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos, e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

2- Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo em que é fixado um intervalo de descanso com presença, nos termos da alínea b), do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT.

Cláusula 56.^a

Horários por turnos

1- A entidade empregadora poderá organizar os horários, nos termos da lei e de acordo com as necessidades dos serviços, em regime de turnos fixos ou rotativos, em função da alternância dos horários atribuídos.

2- Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3- Os trabalhadores a quem sejam atribuídos horários rotativos com descansos semanais variáveis têm direito a um subsídio correspondente ao acréscimo da remuneração base e diuturnidades no montante fixado no anexo V.

4- O subsídio de turno, fixado no número anterior, será cumulável com o subsídio de pequeno-almoço, o subsídio dominical, a compensação especial e o trabalho noturno.

5- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.^a do presente ACT, aos trabalhadores que prestem trabalho em regime por turnos podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelos limites previstos na lei e, mediante acordo com o trabalhador, por período superior a 9 horas.

6- Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos rotativos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

a) Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, serão afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias;

b) Mensalmente, sendo afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 7 dias.

7- As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

8- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

9- Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número 7 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

10- Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

11- Para acertos de escalas dos trabalhadores referidos na alínea a) do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de 9 horas nos quais se integra o intervalo de descanso com presença, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

12- Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

13- Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

14- A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objeto de recomendação dos serviços de saúde trabalho.

15- Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame de saúde no trabalho.

SECÇÃO III

Trabalho noturno

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o definido nos termos legais, sem prejuízo de outros períodos mais favoráveis em prática ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vigentes na entidade empregadora à data da entrada em vigor do presente ACT, e do regime legal de proteção à parentalidade.

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

3- Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho noturno, nos termos legais.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da entidade empregadora.

2- O trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

3- As trabalhadoras durante a gravidez e até doze meses após o parto serão dispensadas de prestar trabalho suplementar e os restantes trabalhadores poderão ser também dispensados de tal prestação, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

a) Trabalhador-estudante;

b) Todo o período de amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança;

c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses;

d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

7- Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público coletivo, a entidade empregadora obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efetuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio. Quando exista transporte público coletivo, a entidade empregadora suporta a despesa efetuada pelo trabalhador com esse transporte.

8- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a entidade empregadora obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 68.^a

9- O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou. Excetua-se a esta regra o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto na lei.

10- O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

11- O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios é de 200 horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

12- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

SECÇÃO V

Prevenção e chamada accidental

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Os trabalhadores poderão exercer a sua atividade em regime de disponibilidade e de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em repouso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho.

2- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e em local que assegure qualquer intervenção com facilidade e celeridade.

3- A prevenção só deve ser instituída nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da entidade empregadora.

5- As escalas de prevenção devem ser elaboradas de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

6- Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respetivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

7- Serão elaboradas escalas de prevenção autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local, intervenção remota ou intervenção remota planeada.

8- Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

9- O trabalho prestado em prevenção distingue-se nas seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

c) Prevenção com intervenção remota planeada - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota, não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria e seja previamente determinada.

10- A entidade empregadora deverá assegurar os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

11- Nas situações de prevenção com intervenção local o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, desde que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança, determinadas pelos métodos de trabalho.

12- Nas situações de prevenção com intervenção local a entidade empregadora assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho ou o local da ocorrência/avaria e o correspondente regresso.

13- Na falta de transporte proporcionado pela entidade empregadora, o trabalhador utilizará o transporte que considerar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção e em função da modalidade de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) O intervalo de descanso;
- c) Os períodos de tempo correspondentes a intervenção local.

15- Os períodos de intervenção dos trabalhadores em prevenção com intervenção local conferem direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes.

16- Para efeitos do disposto no número anterior é considerado o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.

17- A prevenção com intervenção local, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados, terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

18- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto no número 14, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno.

19- A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não intervenção do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório. Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos trinta dias seguintes. Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador, gozado noutra altura ou substituídos pelo acréscimo de 100 % no abono referido no número 14.

20- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

21- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de prevenção e de intervenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 60.^a

Chamada accidental

1- Para os casos em que não esteja instituído o regime da prevenção, e dentro do âmbito definido no número 1 na cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respetiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo VI, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2- A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

3- A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no número 1, ou um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4- Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamada accidental o disposto nos números 11 a 13, 15 a 17 e 20 e 21 da cláusula anterior.

5- O recurso a chamada accidental só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalhoCláusula 61.^a**Princípios gerais**

1- As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.

2- Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4- No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6- Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

a) Nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;

b) Por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3 % sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 62.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de dezembro nesse ano.

3- Sem prejuízo do número 2, no ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

4- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago conjuntamente com a retribuição do mês de junho de cada ano, sem prejuízo do referido no número seguinte.

5- Se o trabalhador gozar, antes de 30 de junho, um período de férias de pelo menos cinco dias úteis consecutivos, o respetivo subsídio de férias é pago juntamente com a retribuição do mês que antecede o início desse gozo.

6- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos proporcionais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 63.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido no caso de aumento de retribuição no mês de dezembro.

2- 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 do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido uma retribuição base mensal superior à do mês de dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

Cláusula 64.^a

Trabalho a grande altura

1- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, tenham de subir a torres de telecomunicações, receberão por cada intervenção, com subida e execução de trabalhos a uma altura igual ou superior a 30 metros, um subsídio por trabalho a grande altura no montante previsto no anexo VI deste ACT.

2- Para efeitos do número anterior, a altura igual ou superior a 30 metros é medida a partir da base da torre de telecomunicações.

3- A intervenção em torre de telecomunicações com duração superior a 3 horas confere direito ao pagamento de um segundo subsídio de montante igual ao primeiro.

4- O número de subsídios a pagar diariamente não poderá ser superior a dois, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e autorizadas pela direção a que o trabalhador está adstrito.

Cláusula 65.^a

Subsídio de transporte próprio

Aos trabalhadores que, por necessidade de serviço, tenham de se deslocar em transporte próprio, a entidade empregadora pagar-lhes-á, por quilómetro, um subsídio correspondente a 25 % do preço médio do litro de combustível quando se tratar de automóvel, e a 12 % quando se tratar de motociclo.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição, desde que prestem, pelo menos, 3 horas de trabalho efetivo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial terão direito a um subsídio diário de refeição, calculado na proporção do período normal de trabalho semanal a tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário tenha uma duração inferior a 5 horas.

3- O subsídio diário de refeição previsto nos números anteriores tem o valor fixado na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT.

4- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

a) Os trabalhadores que se encontrem deslocados em serviço e que recebem ajudas de custo;

b) Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção, durante o período em que esta decorra, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do número 1 da presente cláusula;

c) Os trabalhadores a quem, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, sejam concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;

d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente, faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo as situações previstas no número seguinte.

5- Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afetam a atribuição do subsídio diário de refeição:

a) Os intervalos com presença;

b) O tempo prestado no exercício de funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos limites dos créditos definidos no presente ACT e que confira direito a remuneração, bem como as ausências dos membros das comissões emergentes deste ACT, motivadas pelo respetivo funcionamento;

c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da entidade empregadora, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;

- d) Situações de ausência determinadas pela entidade empregadora;
- e) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- f) As ausências por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;
- g) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da entidade empregadora e as previstas na alínea a) do número 4 da cláusula 32.^a;
- h) As ausências dadas por motivo de requisição ou cedência a entidades públicas, desde que a remuneração esteja a cargo da entidade empregadora.

6- O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou em vales de refeição, cabendo a opção aos trabalhadores sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

Cláusula 68.^a

Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores que prestam trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição, cujo montante se encontra previsto na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste acordo, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6h00 às 8h00), almoço (das 12h00 às 14h00), jantar (das 19h00 às 21h00) ou ceia (das 2h00 às 4h00);
- b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6h00 às 8h00), almoço (das 12h00 às 14h00), jantar (das 19h00 às 21h00) ou ceia (das 2h00 às 4h00).

2- Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

Cláusula 69.^a

Subsídio de pequeno-almoço

1- Aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0h00 e as 8h00, inclusive, será atribuído um subsídio de pequeno-almoço no montante fixado no anexo VI do presente ACT.

2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8h00 que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 70.^a

Compensação especial

1- Por cada dia em que se iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2h00 e as 6h00, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que seja igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 71.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, confere direito a um subsídio, designado por dominical, correspondente ao produto de 75 % do valor hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 72.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5 % da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4 % da retribuição base mensal e diuturnidades.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 73.^a

Feriados

1- São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.

3- O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.

4- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 38.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 74.^a

Direito a férias

1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 24 dias úteis.

4- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

6- O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 75.^a

Antecipação de férias

1- Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2- A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.

3- Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 76.^a

Gozo e acumulação de férias

1-O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3- As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

4- Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios-dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.

5- Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6- O disposto no número 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:

a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;

b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;

c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;

d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;

e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;

f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula anterior;

g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

7- Fora dos casos previstos no número anterior, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

Cláusula 77.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2- As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3- Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de maio e 31 de outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:

a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;

b) Marcação de férias interrompidas por doença;

c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de outubro.

4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1-O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar, nos termos previstos na alínea *a)* da cláusula 81.^a, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.

2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora.

3- Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

5- No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 5 da cláusula 74.^a

6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.

7- Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

Cláusula 79.^a

Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO III

Faltas, dispensas e licença sem retribuição

Cláusula 80.^a

Definição e classificação de faltas

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

2- As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

4- Para efeitos 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 81.^a

Faltas justificadas com retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

i) Até 20 dias úteis consecutivos por falecimento de descendente ou afim no primeiro grau na linha reta e de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

ii) Até 10 dias úteis consecutivos por falecimento de parente ou afim ascendente no primeiro grau da linha reta;

iii) Até 2 dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;

iv) Até 1 dia útil por falecimento de parente ou afim em terceiro grau da linha colateral.

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;

d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;

e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário à dádiva e até ao final do respetivo dia, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença;

g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;

h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique incumprimento de dever público, por convocatória oficial;

i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;

j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;

k) Por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos da respetiva lei eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;

l) Pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *b)* e *e)* do número 2 da cláusula 12.ª;

m) Pelo responsável pela educação de menor, para deslocação a estabelecimento de ensino para se inteirar da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;

n) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

o) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho;

p) Pelo trabalhador no dia do seu aniversário ou, caso coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente;

q) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar, ao abrigo do regime previsto no número 6 da cláusula 84.ª;

r) Por trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, até dois dias/ano civil para prestar assistência a pessoa cuidada, em caso de doença ou acidente desta.

2-Para efeitos do cálculo das faltas previstas na alínea *a)* do número anterior, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, deverão ser considerados, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 82.ª

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;

b) Para prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;

c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;

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

e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;

f) Ao abrigo do regime de proteção à parentalidade, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;

g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respetivo regime legal.

Cláusula 83.^a

Faltas por doença

- 1- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:
- Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
 - Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
 - Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;
 - Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.
- 2- Para serem abrangidos pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

Cláusula 84.^a

Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos e outros membros do agregado familiar

- 1- As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos e bisnetos e outros membros do agregado familiar, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adotado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 3- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 5- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, em caso de doença ou acidente destes.
- 6- O trabalhador pode ainda faltar:
- 1 dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente comprovados a filho com idade até 25 anos, a neto ou bisneto menor de idade, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - 1 dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, a parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente, em caso de doença ou acidente destes.
- 7- Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

Cláusula 85.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.
- 2- As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.
- 3- Quando imprevisíveis, as faltas bem como a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.
- 4- Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas

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

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

3- Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Cláusula 87.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:

a) Se o trabalhador expressamente 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 da contratação;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.

2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.

3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 88.^a

Dispensas

1- É atribuída ao trabalhador dispensa por antiguidade, sem perda de retribuição, nos seguintes termos:

a) 1 dia de dispensa que se vence no dia em que o trabalhador complete 10 ou 15 anos de antiguidade;

b) 2 dias de dispensa que se vencem no dia em que o trabalhador complete 20, 25, 30 ou 35 anos de antiguidade;

c) 3 dias de dispensa que se vencem no dia em que o trabalhador complete 40, 45 ou 50 anos de antiguidade.

2- Os dias de dispensa previstos no número anterior devem ser gozados nos 12 meses seguintes à data em que se vencem.

3- É concedido o dia 31 de dezembro como dia de dispensa ao serviço, sem perda de remuneração, nos seguintes termos:

a) Caso o dia 31 de dezembro coincida com sábado ou domingo, a dispensa não confere direito à atribuição de qualquer outro dia compensatório, não sendo aplicável qualquer mecanismo de substituição;

b) Nas situações em que, por imperiosas necessidades de serviço, o trabalhador não possa beneficiar da presente dispensa, deverá ser assegurado o gozo de 1 (um) dia de dispensa, a usufruir impreterivelmente durante o mês de janeiro do ano civil seguinte, em data a acordar entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 89.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.

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

Cláusula 90.^a

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

1- Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2- O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3- Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.

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

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

O exercício da atividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 92.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.

2- É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

4- A entidade empregadora é obrigada a:

a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho, com a antecedência mínima de 24 horas;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 93.^a

5- A entidade empregadora obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6- A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 93.^a

Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente ACT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da entidade empregadora têm acesso às instalações da entidade empregadora, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;

- b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste ACT, em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

Cláusula 94.^a

Delegados sindicais

- 1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de proteção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.
- 2- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.
- 3- Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.
- 4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.
- 5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.
- 6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 95.^a

Faltas dos dirigentes sindicais

- 1- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.
- 2- Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a 2 dias úteis por mês.
- 3- A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.
- 4- A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2, será sempre individual.
- 5- Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.
- 6- As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.
- 7- As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a entidade empregadora assegurar a sua substituição, se for caso disso.
- 8- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 96.^a

Créditos de horas para delegados sindicais

- 1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.
- 2- A utilização deste crédito é individual.
- 3- O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
- 4- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de 1 dia.
- 5- O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 97.^a

Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excecional no âmbito das atividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

Cláusula 98.^a

Campanhas eleitorais

1- Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.

2- A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3- As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao primeiro dia da falta.

4- Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5- Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 99.^a

Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

Cláusula 100.^a

Proteção de representantes dos trabalhadores

1- Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua atividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

2- Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no ativo em matéria de frequência e aproveitamento das ações de formação.

3- O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Proteção na saúde, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 101.^a

Proteção na saúde

1- As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de proteção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser cofinanciados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

2- As entidades empregadoras comprometem-se, igualmente, a proteger a saúde mental dos seus trabalhadores, em especial quando a mesma é afetada por circunstâncias que, comprovadamente, decorram do exercício da atividade laboral.

Cláusula 102.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade empregadora assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- É criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

3- Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas comissões de segurança e saúde no trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 103.^a

Plano de saúde clássico

As alterações substantivas ao plano de saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, relativamente ao universo dos atuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objeto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 104.^a

Segurança Social

1- Relativamente aos trabalhadores referidos no anexo VIII do acordo de empresa da PT Comunicações, SA e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.

2- Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço, atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 105.^a

Sucessão de convenções coletivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, número 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, anteriormente abrangidos pelo acordo de

empresa da PT Comunicações, (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2004, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2010), revogado pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo IX ao presente ACT.

Cláusula 106.^a

Carácter globalmente mais favorável

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efetuadas ao ACT em vigor, substituem todos os regimes existentes e conferem-lhe, na redação resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

ANEXO I

Comissão paritária

Artigo 1.º

Constituição e composição

1- A comissão paritária é constituída por nove representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes das entidades empregadoras.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar funções.

3- A comissão paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.

4- Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número 2.

5- Com 30 dias de antecedência sobre o termo dos respetivos mandatos, cada uma das partes indicará à outra, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Artigo 2.º

Mandato

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de três anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT, nos termos previstos no número 3 do artigo 492.º do Código do Trabalho;

b) Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;

c) Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente:

1- Ser informada sobre o processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;

2- Ser informada anualmente sobre os critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no número 2 da cláusula 17.^a do ACT;

3- Ser informada anualmente sobre o número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como o número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;

4- Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional, com as respostas fundamentadas dadas, sempre que possível, no prazo de 30 dias;

5- Propor recomendações de atuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.

d) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Artigo 4.º

Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.

2- A comissão paritária reunirá ordinariamente duas vezes por ano, e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes sobre matérias de comprovada urgência, em ambos os casos desde que esteja presente a maioria dos representantes.

3- Os pedidos de reunião devem conter a respetiva agenda e ser enviados com antecedência mínima de 20 dias sobre a data da reunião a que respeitam.

4- A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

5- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

Artigo 5.º

Deliberações

1- Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes metade dos representantes de cada uma das partes.

2- As deliberações serão tomadas por maioria dos representantes presentes, exceto nas matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º, que têm de ser tomadas por unanimidade, e objeto de depósito e publicação nos mesmos termos que o ACT.

Artigo 6.º

Garantias e encargos

1- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

ANEXO II

Áreas funcionais

Áreas funcionais	Descritivo
Tecnologia	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
Operações	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
Comercial	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
Produto & <i>marketing</i>	Assegurar as atividades de <i>marketing</i> e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
Customer care	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projetos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
Suporte ao negócio	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocução com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional.
Apoio transversal	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos e de comunicação institucional da empresa.

ANEXO III

Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos

	Descritivo Genérico	Formação Académica Preferencial	Formação Técnico-Profissional	Experiência Profissional Anterior	Know-How Técnico	Interação Humana	Iniciativa	Exigência dos Problemas	Produtividade	Know-How de Gestão
CONSULTOR SÉNIOR	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e inovação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e domínios de atuação; conceber e desenvolver técnicas e /ou soluções inovadoras e globais, prestando consultoria através da identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e antecipação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Prê-Bolonha Doutoramento	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduados	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e amplitude, recorrendo a experiência prática relevante e de conhecimentos teóricos decorrentes de formação avançada e especializada; domínio de conhecimentos adicionais e abrangentes e ainda capacidade de recurso a conhecimentos e/ou técnicas interdisciplinares, ditadas pela coexistência de diversas áreas da atividade empresarial; Elevada capacidade de análise crítica/constructiva; Capacidade de planeamento e gestão de processos <i>end-to-end</i> ; Divulgação e aplicação do conhecimento adquirido para dinamizar	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de reações e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; capacidade para gerir conflitos, orientar, promover atitudes, maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e concertação	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de diretrizes geréricas de ação; Capacidade para implementar regularmente melhorias no processo e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho /objetivos da área em que se insere; Capacidade para propor resultados e assumir a responsabilidade pela sua concretização e pela resolução de problemas identificados	Capacidade para promover e conceber novas metodologias, técnicas ou procedimentos como soluções inovadoras para problemas de elevada complexidade, variedade e/ou prevenção de situações futuras, acrescentando mais-valia aos processos da sua área funcional; Comprovada capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas e para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Planeamento, coordenação e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade e de caráter estratégico para a área funcional em que se insere; Estruturação e reorganização eficaz com vista à maximização dos recursos; obtenção de elevados níveis de desempenho e de concretização de objetivos e resultados
CONSULTOR	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, implementação e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; desenvolver novas técnicas ou estabelecer soluções globais, prestando consultoria através da identificação de ações de melhoria e antecipação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Prê-Bolonha	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de uma formação avançada e/ou de uma larga experiência prática e relevante; conhecimentos multidisciplinares necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de negociação, compreender e estabelecer relações de confiança com os demais; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos, modificar atitudes; influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade a alguma incerteza, sendo necessária a capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas para a eleição da solução a aplicar; resolução de problemas de impacto	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Planeamento, coordenação e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade
TÉCNICO SÚPERIOR	Desenvolver atividades orientadas para a conceção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação, propondo soluções de otimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Prê-Bolonha Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas se vai aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos	Capacidade de resolução de problemas complexos e definidos, requerendo a interpretação e critérios próprios para a eleição da solução a aplicar, podendo as respostas fornecidas ser retiradas de situações anteriores utilizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de grande complexidade
TÉCNICO ESPECIALISTA	Desenvolver atividades orientadas para o diagnóstico, análise, operacionalização, integrando conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de atuação	Licenciatura ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente não teóricas, adquiridas durante o exercício de função ou em parte através de qualificações profissionais	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção de informação	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, diretrizes e procedimentos standard	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de média complexidade
TÉCNICO	Desenvolver atividades orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível dos sistemas e equipamentos; efetuar ensaios e testes, bem	12º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servindo de interlocutor, nomeadamente para receber e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia, devendo aplicar a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor	Resolução de problemas e eleição da solução a aplicar, através da interpretação de normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Nível de desenvolvimento	2026 Com efeitos a 1 de julho de 2026 Valor mínimo
Consultor sénior	6	2 844,10 €
	5	2 709,00 €
	4	2 286,10 €
	3	2 071,10 €
	2	1 912,10 €
	1	1 594,00 €
Consultor	6	2 247,40 €
	5	2 140,80 €
	4	1 864,30 €
	3	1 631,10 €
	2	1 424,40 €
	1	1 249,50 €
Técnico superior	6	1 577,00 €
	5	1 503,90 €
	4	1 338,80 €
	3	1 183,20 €
	2	1 043,80 €
	1	953,30 €
Técnico especialista	6	1 150,20 €
	5	1 097,40 €
	4	974,80 €
	3	966,60 €
	2	956,40 €
	1	951,20 €
Técnico	6	984,00 €
	5	966,60 €
	4	956,40 €
	3	951,20 €
	2	946,10 €
	1	* 937,90 €

* Sem prejuízo do RMMG da Madeira (980,00 €) e dos Açores (966,00 €).

ANEXO V

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	2,5 % com o valor mínimo de 55,00 €	5 % com o valor mínimo de 110,00 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias		Com efeitos a 1 de julho de 2026
Subsídio de refeição		10,46 €
Subsídio de pequeno-almoço		3,40 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	3,40 €
	Almoço	10,46 €
	Jantar	10,46 €
	Ceia	10,46 €
Chamada acidental		17,33 €
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	1,85 €
	Prevenção com intervenção remota	2,50 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	3,05 €
Subsídio por trabalho na grande altura		14,70 €

ANEXO VII

Prémio de reforma/aposentação

1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma/aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	244,00 €
20 a 21 anos	340,00 €
22 a 23 anos	414,00 €
24 a 25 anos	541,00 €
26 a 27 anos	700,00 €
28 a 29 anos	923,00 €
30 a 31 anos	1 189,00 €
32 a 33 anos	1 517,00 €
34 a 35 anos	2 005,00 €

36 a 37 anos	2 344,00 €
38 a 39 anos	2 398,00 €
≥ 40	3 183,00 €

2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excepcionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto no anexo VII do presente ACT.

ANEXO VIII

Regulamento do Poder Disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

- 1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

Artigo 2.º

Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
- 2- Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 4.º

Sanções e efeitos disciplinares

- 1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:
 - a) Advertência verbal por superior hierárquico;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - f) Despedimento.
- 2- A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o estatuto de aposentação.
- 3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.
- 6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.
- 7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação

da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excepcionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

8- Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Artigo 5.º

Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Artigo 6.º

Confidencialidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

Artigo 7.º

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2- O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

3- Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

Artigo 8.º

Processo disciplinar

1- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do mesmo o justifique.

5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8- Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.

9- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 7.º

10- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

11- As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 9.º

Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1- Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 3.º e no número 1 do artigo 7.º

3- Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do número 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7- A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.

8- O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

Artigo 10.º

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

3- A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 11.º

Registo disciplinar

A entidade empregadora deverá manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

Artigo 12.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na entidade empregadora é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Artigo 13.º

Suspensão da sanção

1- A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas *b)* a *e)* do artigo 4.º deste regulamento, por um período de 1 a 3 anos.

2- O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3- Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4- A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

Artigo 14.º

Reclamação e impugnação

1- O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2- O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3- A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4- A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

Artigo 15.º

Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

Artigo 16.º

Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

ANEXO IX

Matérias ressalvadas no âmbito do acordo de empresa da PT Comunicações

Em conformidade com a cláusula 105.^a do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalvadas, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do acordo de empresa da PT Comunicações (AE):

a) Cláusula 68.^a - Diuturnidades;

b) Anexo VIII - «Regime previsto no capítulo XI do AE».

Protocolo 2026

As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam o seguinte:

1- Garantir as medidas e renovar os compromissos assumidos no protocolo publicado em anexo ao acordo coletivo de trabalho (ACT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 29 de setembro de 2025, no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional/carreiras e avaliação de desempenho;

2- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, de acordo com as respetivas disponibilidades financeiras, reforçando e reconhecendo a meritocracia;

3- Garantir até ao final de 2026, com efeitos a outubro, um mínimo de 120 movimentos de evolução profissional, reconhecendo as empresas a necessidade de incluir nesses movimentos trabalhadores que se encontrem há mais de 10 anos sem qualquer evolução;

4- Dar continuidade à discussão conjunta das alterações consideradas necessárias no âmbito do modelo de carreiras, evolução profissional, tabela de remunerações mínimas e avaliação de desempenho, incluindo, designadamente, a possibilidade de implementação de um projeto-piloto de avaliação 360.º

Reuniões a iniciar em maio de 2026;

5- Atualizar os vencimentos base de todos os trabalhadores em 2,5 %, com efeitos a 1 de julho de 2026. Os vencimentos base que, após a atualização referida no parágrafo anterior, fiquem inferiores a 970,00 €, são atualizados para esse valor, com efeitos à mesma data;

6- Garantir, nos próximos cinco anos (2027 a 2031), a aplicação do princípio de que uma parte da atualização salarial será definida com base em critérios assentes no desempenho operacional e financeiro das empresas subscritoras do ACT.

Assim, sem prejuízo de outros montantes que possam ser acordados, as partes convencionam que, anualmente, será afeta à negociação salarial, no âmbito do acordo coletivo de trabalho (ACT), uma verba equivalente a 5 % da evolução, se positiva, do indicador EBITDA-CAPEX verificado nos últimos quatro trimestres conhecidos e divulgados pela empresa ao mercado e aos media, face aos quatro trimestres imediatamente anteriores;

7- Aprovar a tabela de remunerações mínimas e as matérias de expressão pecuniária, respetivamente, dos anexos IV e VI do presente ACT, que produzirão efeitos a 1 de julho de 2026;

8- Manter, até 31 de dezembro de 2027, as atuais condições dos benefícios de comunicações dos trabalhadores no ativo;

9- Garantir, até 31 de dezembro de 2027, um desconto de 70 % nos atuais benefícios de comunicações dos trabalhadores pré-reformados (PR) e em suspensão de contrato de trabalho (SCT).

Proceder à análise da possibilidade de aplicar, relativamente à 2.ª residência, benefícios de comunicações idênticos aos atribuídos, em cada momento, aos trabalhadores no ativo;

10- Disponibilidade para, de forma faseada e tecnicamente sustentada, continuar a análise relativa à eventual redução progressiva do período normal de trabalho, avaliando os seus impactos operacionais e organizacionais.

Reuniões a iniciar em setembro de 2026;

11- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente e desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social;

12- Reconhecer as vantagens do uso responsável da inteligência artificial e comprometer-se a:

a) Adotar as referências constantes das declarações conjuntas dos parceiros sociais europeus do setor das telecomunicações, bem como da legislação portuguesa aplicável;

b) Utilizar a inteligência artificial para reforçar as capacidades e qualificações dos trabalhadores, melhorar as condições de trabalho e promover a eficiência organizacional;

c) Assegurar a observância de princípios de ética, transparência, não discriminação e adequada supervisão humana;

d) Garantir ações de formação em inteligência artificial, promovendo o desenvolvimento contínuo de competências digitais e assegurando a preparação para novas ferramentas, modelos de trabalho e processos suportados por esta tecnologia.

Sem prejuízo dos compromissos assumidos nas alíneas anteriores, a empresa manifesta a sua abertura para analisar e discutir qualquer proposta que venha a ser apresentada pelas associações sindicais sobre a matéria em apreço, ficando consignado que, caso venha a ser alcançado acordo, o mesmo integrará o acordo coletivo de trabalho;

13- Dar continuidade à política de sustentabilidade da empresa, designadamente, através da implementação de boas práticas ambientais na organização;

14- Dar continuidade a medidas de promoção do envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:

a) Até 31 de dezembro de 2027, o valor do prémio previsto e atribuído nos termos do disposto nos números 1 e 2 no anexo VII do presente ACT, será pago em dobro aos trabalhadores no ativo que se reformem/aposentem na idade normal prevista para o efeito, se reformem/aposentem antecipadamente ou, independentemente da idade, se reformem/aposentem por invalidez;

b) No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem do trabalhador à situação de reforma por velhice/aposentação, pode a entidade empregadora conceder ao trabalhador, a pedido deste, a dispensa de 2 dias por mês de comparência ao trabalho, sem perda de direitos;

c) A dispensa prevista na alínea anterior só será concedida aos trabalhadores que assumam formalmente o compromisso de se reformarem/aposentarem logo que perfaçam a idade normal prevista para o efeito ou que requeiram antecipadamente a respetiva reforma/aposentação.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a MEO - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação MEO, a Portugal Telecom Data Center, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a MEO Energia - Comercialização de Energia, SA;

b) Trabalhadores abrangidos - 5521;

c) Trabalhadores não sindicalizados - 3617.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque, procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques, procuradora.

Pela Altice Labs, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque, procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques, procuradora.

Pela MEO - Associação de Cuidados de Saúde:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque, procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques, procuradora.

Pela Fundação MEO:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque, administradora delegada executiva.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque, procuradora.

Ana Cristina da Gama Marques, procuradora.

Pela FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

Madalena Bobela Mota Figueiredo de Albuquerque, procuradora.

Pela MEO Energia - Comercialização de Energia, SA:

Ana Cristina da Gama Marques, procuradora.

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

Manuel Francisco Coelho Gonçalves, mandatário.

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT:

Jorge Manuel de Almeida Félix, mandatário.

Maria Guilherme Esteves Dias, mandatária.

Paula Alexandra Seborro Crespo, mandatária.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.

Eduardo Gomes Colaço, mandatário.

Célia Maria Correia Grossinho, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Paulo Jorge de Sousa Gonçalves, mandatário.

Nuno Filipe Tavares Moura, mandatário.

Pelo TENSIO - Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

Francisco Figueiredo Violante, presidente da direção.

Ricardo Augusto Pereira de Carvalho, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, mandatário.

José Carlos Correia Caetano, mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, mandatário.

Paulo Delfim Colaço Tavares de Almeida, mandatário.

Pela Federação dos Engenheiros - FE que representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET).

José Joaquim Coelho da Silva Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, que representa o seguinte sindicato:

- Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS).

Manuel Francisco Coelho Gonçalves, mandatário.

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Depositado a 18 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 139/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 40 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Categoria Níveis	Evolução	2026
Grupo	Chefe de secção			2 679,00 €
Hierárquico	Supervisor - TTAE supervisor - TOA	Grau II	Máximo	2 310,00 €
		Grau I	3 anos	2 201,00 €
		Grau 0	2 anos	1 786,00 €
		Iniciado	1 ano	1 666,00 €
Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - Aduaneira TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - Secretariado TSI - Técnico de sistema informático	Sénior	Máximo	2 004,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 852,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 786,00 €
		Grau III	2 anos	1 659,00 €
		Grau II	2 anos	1 571,00 €
		Grau I	2 anos	1 496,00 €
		Grau 0	1 ano	1 395,00 €
Iniciado	1 ano	1 274,00 €		

Grupo funcional I	OAE - Operador de assistência em escala AAAd - Assistente administrativo AAr - Assistente de armazém	Sénior	Máximo	1 696,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 511,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 372,00 €
		Grau III	2 anos	1 255,00 €
		Grau II	2 anos	1 178,00 €
		Grau I	2 anos	1 099,00 €
		Grau 0	1 ano	1 010,00 €
		Iniciado	1 ano	993,00 €

Outras remunerações pecuniárias 2026:	
Subsídio de turno irregular	176,00 €
Subsídio de turno regular	87,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	59,00 €
Diuturnidades (cláusula 53. ^a)	32,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60. ^a)	0,40 €
Subs. refeição	10,00 €

Lisboa, 30 de março de 2026.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

Patrícia Chambel, mandatária.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, dirigente.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, dirigente.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Helga Cristina Correia Soares, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Depositado a 25 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 144/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, quanto à tabela de remunerações mínimas mensais impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 84 a 86, onde se lê:

«(...)

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI/especialista VI	3 320,00 €
2	Engenheiro(a) V/especialista V	2 795,00 €
01	Engenheiro(a) IV/especialista IV	2 261,00 €
0	Engenheiro(a) III/especialista III	1 764,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II/especialista II	1 560,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	

2	Engenheiro(a) IB/especialista IB	1 455,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) operacional principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	1 373,00 €
	Engenheiro(a) IA/especialista IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) operacional mais 6 anos	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a)	1 244,00 €
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) operacional cinco e seis anos	
	Inspetor(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	1 223,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1.ª	
	Técnico(a) operacional 3.º e 4.º anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Encarregado(a) refeitório/cantina	1 108,00 €
	Assistente administrativo(a) de 2.ª	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista pesados	
	PQ - Oficial	
	Técnico(a) operacional 1.º e 2.º anos	
	Vendedor(a)	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1.ª	
	Coordenador(a) de operadores especializados	

Graus	Atividade contratada /categoria	Salários
7	Motorista de ligeiros	1 048,00 €
	Auxiliar de enfermagem	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
8	Operador especializado sénior	1 035,00 €
	Operador(a) especializado(a) de 1.ª	
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Rececionista 2.ª	
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª	988,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2.ª	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
10	Operador(a) especializado(a) de 3.ª	960,00 €
	Contínuo/porteiro(a)	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos	
	Técnico(a) operacional praticante até 2 anos	
	PQ - Praticante até 2 anos	
Rececionista estagiário(a)		

Prémio de antiguidade - 42,81 €.

Subsídio de refeição - 8,50 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

Deve ler-se:

«(...)

Tabela de remunerações mínimas mensais

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI/especialista VI	3 320,00 €
02	Engenheiro(a) V/especialista V	2 795,00 €
01	Engenheiro(a) IV/especialista IV	2 261,00 €
0	Engenheiro(a) III/especialista III	1 764,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II/especialista II	1 560,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	
2	Engenheiro(a) IB/especialista IB	1 455,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) operacional principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	1 373,00 €
	Engenheiro(a) IA/especialista IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) operacional mais 6 anos	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	
4	Técnico(a) administrativo(a)	1 244,00 €
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) operacional cinco e seis anos	
	Inspetor(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	1 223,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1. ^a	
	Técnico(a) operacional 3. ^o e 4. ^o anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	

6	Encarregado(a) refeitório/cantina	1 108,00 €
	Assistente administrativo(a) de 2. ^a	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista pesados	
	PQ - Oficial	
	Técnico(a) operacional 1.º e 2.º anos	
	Vendedor(a)	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1. ^a Coordenador(a) de operadores especializados	
7	Motorista de ligeiros	1 048,00 €
	Auxiliar de enfermagem	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
	Operador especializado sénior	
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a	1 035,00 €
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Rececionista 2. ^a	
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a	988,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2. ^a	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
10	Operador(a) especializado(a) de 3. ^a Contínuo/porteiro(a)	960,00 €
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos Técnico(a) operacional praticante até 2 anos PQ - Praticante até 2 anos Rececionista estagiário(a)	

Prémio de antiguidade - 42,81 €.

Subsídio de refeição - 8,50 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

(...).»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 11 de junho de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

1- O Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) encontra-se constituído por tempo indeterminado e é, no centro do país, a associação sindical de docentes da educação pré-escolar e escolar de todos os níveis, sectores e modalidades e de outros trabalhadores com formação equivalente, que exercem funções docentes, técnico-pedagógicas - consideradas como funções docentes no âmbito das convenções coletivas e dos estatutos de carreira docente aplicáveis - e de investigação, recebendo remuneração de entidade patronal, independentemente do vínculo jurídico de emprego.

2- Podem também ser sindicalizados no SPRC professores e educadores, técnicos de educação e investigadores aposentados ou reformados, desde que tenham exercido funções nas condições do número 1.

3- Também podem filiar-se no SPRC os professores, técnicos de educação e investigadores que sejam sócios de cooperativas de ensino, desde que aí desempenhem as funções acima referidas.

4- Têm, igualmente, direito a filiar-se ou a manter-se filiados no sindicato todos os trabalhadores que procurem emprego como educador ou professor e possuam habilitação adequada para a docência que, já tendo exercido funções docentes, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos.

5- Os professores que, nos termos do número anterior, ultrapassem o limite de três anos poderão solicitar a manutenção da qualidade de sócio por igual período.

6- Os profissionais referidos no número 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

1- A intervenção do SPRC faz-se no âmbito geográfico dos distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

2- Poderão manter-se inscritos no SPRC os professores que temporariamente se encontrem deslocados em escolas situadas fora do âmbito geográfico definido no número 1.

Artigo 3.º

Sede e delegações

- 1- O SPRC tem a sua sede em Coimbra, onde está instalada e funciona a sua direção regional.
- 2- O SPRC tem em cada distrito do seu âmbito geográfico delegações, nas quais estão instaladas e funcionam as suas direções distritais, podendo ter também subdelegações, de acordo com as suas necessidades organizativas.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores da Região Centro designa-se abreviadamente por SPRC, tem como símbolo as letras «S» e «P» maiúsculas, parcialmente sobrepostas com as palavras «Região Centro» e usará estandarte, bandeira, galhardete e selo.

CAPÍTULO II

Dos princípios, objetivos e competências

Artigo 5.º

Princípios

- O SPRC rege-se pelos seguintes princípios:
- a) Democracia sindical, garantia de controlo das estruturas organizativas pelas bases, eficácia sindical e unidade dos trabalhadores do ensino;
 - b) Solidariedade entre os trabalhadores na luta por uma organização sindical única e independente;
 - c) Exercício da sua atividade com total independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e instituições religiosas.

Artigo 6.º

Objetivos

- Constituem objetivos do SPRC:
- a) Defender por todos os meios ao seu alcance os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como grupo profissional, de acordo com estes estatutos e com parâmetros deontológicos da profissão docente;
 - b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
 - c) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural;
 - d) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva;
 - e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, social, cultural e profissional dos associados;
 - f) Promover a ligação e aproximação das diversas categorias de docentes para a concretização das suas reivindicações comuns;
 - g) Empenhar-se na reforma das estruturas socioeconómicas e culturais que permitam o acesso de toda a população a qualquer grau de ensino;
 - h) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, reforçando os níveis de participação na Federação Nacional dos Professores;
 - i) Participar na ação sindical internacional dos docentes;
 - j) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos professores com os restantes trabalhadores, nomeadamente no âmbito da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública e da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;
 - k) Colaborar com outras organizações, nomeadamente no que respeita às questões do ensino, da aprendizagem e nas atividades de promoção cultural dos trabalhadores;
 - l) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 7.º

Competências

Ao SPRC compete, nomeadamente:

- a) Participar em todos os processos de negociação que digam respeito aos associados, incluindo remuneração do trabalho, condições do exercício da profissão docente e sistema educativo;
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- c) Exigir e fiscalizar a aplicação das leis do trabalho e das convenções coletivas de trabalho;
- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados nos conflitos resultantes das relações do trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em casos de despedimento;
- f) Constituir, administrar e gerir instituições ou estruturas de carácter profissional e social, individualmente ou em colaboração com outras entidades, designadamente centros de formação de professores;
- g) Integrar, em nome dos seus associados, os conselhos que se criem para definir as grandes opções de política educativa, científica e cultural;
- h) Fomentar a criação e atividade de núcleos sindicais;
- i) Promover publicações periódicas de um boletim, jornais, circulares, realizar reuniões, organizar bibliotecas, a fim de proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores;
- j) Promover manifestações culturais e desportivas;
- k) Realizar congressos, seminários, conferências e encontros sobre temas específicos;
- l) Receber a quotização dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão, bem como o pagamento das contribuições devidas às organizações de que é membro e informar regularmente os associados sobre o movimento económico respetivo;
- m) Declarar a greve.

Artigo 8.º

Democracia sindical e direito de tendência

1- É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se o direito à existência de correntes de opinião, cuja responsabilidade de organização, exterior ao SPRC, cabe exclusivamente a essas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação dos sócios do SPRC, a todos os níveis e em todos os órgãos, quer pela apresentação de propostas quer pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da atividade sindical.

3- O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual nem sobre os interesses gerais do sindicato.

Artigo 9.º

Participação em estruturas sindicais

O ingresso em estruturas sindicais de tipo superior (uniões e ou confederações) ou o abandono dessas estruturas resultará da vontade expressa dos sindicalizados através de voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

Artigo 10.º

Filiação

É vedado aos órgãos competentes para apreciar os pedidos de admissão recusar a filiação no sindicato com base em quaisquer motivos não expressamente previstos nestes estatutos, designadamente com base nas convicções políticas, religiosas ou sindicais dos que solicitarem a sua inscrição.

Artigo 11.º

Admissão

- 1- A admissão no sindicato far-se-á mediante proposta apresentada pelo interessado à direção regional.
- 2- Considera-se automaticamente admitido o professor que, tendo solicitado a sua admissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado da decisão de recusa nos termos e no prazo referido no número 1 do artigo 12.º

Artigo 12.º

Recusa de admissão

Se a direção regional recusar a admissão:

- 1- A decisão de recusa e as razões da mesma devem ser comunicadas ao interessado, por meio de carta registada com aviso de receção, remetida para a morada indicada na proposta de admissão, no prazo máximo de 15 dias;
- 2- O interessado pode interpor recurso para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos dentro dos oito dias seguintes ao recebimento da comunicação a que se refere o número anterior, alegando as razões que tiver por convenientes;
- 3- A decisão sobre o recurso será tomada pela comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos na primeira sessão que se realizar após a data de receção do recurso, devendo ser convocada sessão para esse fim, se nenhuma outra estiver prevista para os 60 dias imediatos.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1- Participar ativamente em toda a atividade do sindicato;
- 2- Contribuir para o debate clarificador das decisões a tomar, através da livre expressão e discussão dos diferentes pontos de vista nas várias estruturas em que a vida do sindicato se organiza;
- 3- Ser informado sobre todas as orientações e decisões de carácter político-sindical dos diferentes órgãos do sindicato;
- 4- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- 5- Requerer a convocação de plenários e assembleias gerais, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- 6- Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato, nomeadamente dos meios por ele criados para a sua formação profissional, social, sindical e cultural;
- 7- Exigir da direção regional o esclarecimento dos motivos e o fundamento dos seus atos;
- 8- Examinar os documentos de contabilidade, bem como as atas das reuniões de direção regional;
- 9- Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação, por escrito, à direção regional.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar regularmente a quotização;
- b) Comunicar ao sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência e aposentação ou a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por motivo de serviço militar, a situação de desemprego ou as mudanças de atividade ou de situação profissional;
- c) Participar na atividade do sindicato e manter-se dela informado, quer tomando parte em reuniões sindicais quer integrando grupos de trabalho para que for eleito ou designado, salvo por motivo devidamente justificado;
- d) Contribuir para a difusão dos princípios e objetivos do sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;
- f) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional, nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês após a receção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) O requeiram, através de carta dirigida à direção regional do sindicato.

Artigo 16.º

Suspensão da qualidade de sócio

1- Os sócios que transitoriamente exercerem funções diferentes das consignadas no artigo 1.º ou outras que considerem incompatíveis com a condição de associado devem requerer à direção regional a suspensão dessa qualidade.

2- A suspensão prevista no número anterior cessará automaticamente quando essa intenção for comunicada pelo próprio à direção regional, após verificada a cessação das condições que a motivaram.

Artigo 17.º

Quotização

1- A quota de cada sindicalizado corresponde a 1 % do seu vencimento líquido.

2- Os sistemas de cobrança serão decididos pela assembleia geral de sócios sob proposta da direção regional ou de uma ou mais direções distritais competindo a cada associado a opção por cada uma das modalidades aprovadas.

3- A revisão da taxa de quotização far-se-á em assembleia geral de sócios, tendo em conta a situação financeira do sindicato e mediante propostas das direções distritais ou da direção regional.

Artigo 18.º

Isenção do pagamento de quotas

1- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

- a) Tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

2- a) Os sócios aposentados beneficiam, no momento da aposentação, de uma redução de 50 % no montante da quota a pagar, caso manifestem a intenção de usufruir desta redução;

b) Os sócios na situação de reforma ou de aposentação, adquirida até ao dia 15 de março de 1997, poderão continuar, desde que assim se manifestem, a beneficiar da isenção total de pagamento de quota.

Artigo 19.º

Exercício do poder disciplinar

1- Tem competência disciplinar a direção regional do sindicato.

2- O processo disciplinar deve ser instaurado sempre que a direção regional tenha conhecimento de factos concretos imputados aos associados e que, no seu entender, possam objetivamente integrar uma infração disciplinar.

3- O processo disciplinar compreende três fases:

- a) De instrução;
- b) De instrução contraditória;
- c) De decisão.

4- O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes à reunião de direção regional em que tais factos foram julgados passíveis deste procedimento.

5- Da decisão da direção regional cabe recurso no prazo de 10 dias a contar da notificação para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

Artigo 20.º

Garantia de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa de acordo com o processo disciplinar referido no artigo anterior e que será instruído por uma comissão de três membros, sendo um indicado pela direção regional e dois eleitos pela assembleia de delegados do distrito a que o associado pertence.

Artigo 21.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 90 dias;
- d) Expulsão.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

Artigo 22.º

Estrutura e órgãos do sindicato

A estrutura e os órgãos do SPRC são:

- 1- Organização sindical de base, composta por:
 - a) Núcleos sindicais de base;
 - b) Delegados sindicais e ou comissões sindicais de delegados sindicais.
- 2- Organização distrital, composta por:
 - a) Assembleia distrital de sócios;
 - b) Direção distrital;
 - c) Assembleia distrital de delegados sindicais.
- 3- Organização regional, composta por:
 - a) Assembleia geral de sócios;
 - b) Mesa da assembleia geral (MAG);
 - c) Direção regional;
 - d) Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos (CFRC);
 - e) Assembleia geral de delegados sindicais.
- 4- Âmbito geográfico das direções distritais:
 - a) O âmbito geográfico de intervenção da direção distrital de Aveiro é o distrito de Aveiro;
 - b) O âmbito geográfico de intervenção da direção distrital de Castelo Branco é o distrito de Castelo Branco;
 - c) O âmbito geográfico de intervenção da direção distrital de Coimbra é o distrito de Coimbra;
 - d) O âmbito geográfico de intervenção da direção distrital da Guarda é o distrito da Guarda;
 - e) O âmbito geográfico de intervenção da direção distrital de Leiria é o distrito de Leiria;
 - f) O âmbito geográfico de intervenção da direção distrital de Viseu é o distrito de Viseu.

SECÇÃO I

Organização de base

Artigo 23.º

Núcleo sindical

1- O núcleo sindical de base é composto por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e pertencentes a um estabelecimento de ensino, agrupamento de escolas, freguesia ou concelho.

2- O núcleo sindical de base elege o seu órgão de direção distrital (delegado sindical ou comissão sindical).
3- O núcleo sindical de base deve promover iniciativas e tomadas de posição, no âmbito da escola ou do grupo de escolas em que se insere, de acordo com os princípios e objetivos do SPRC.

4- Os núcleos sindicais de base de uma determinada área geográfica (do mesmo ou de vários níveis, sectores ou modalidades de educação e ensino) podem encontrar formas de cooperação, nos termos destes estatutos, devendo os respetivos delegados sindicais realizar, neste âmbito, um trabalho conjunto.

Artigo 24.º

Delegado sindical

Poderá ser eleito delegado sindical todo o professor sindicalizado, em exercício de funções docentes, desde que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter interesses financeiros nem exercer cargos diretivos de nomeação num estabelecimento de ensino particular, salvo se se tratar de cargos de natureza exclusivamente pedagógica;
- c) Não exercer cargos nem ocupar lugares cujo provimento é feito mediante nomeação na administração central, regional e local.

Artigo 25.º

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais obedecerá à legislação em vigor e a normas regulamentares que venham a ser aprovadas em assembleia geral.

2- O conjunto dos delegados sindicais efetivos e suplentes constitui a comissão sindical.

Artigo 26.º

Eleição de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais, efetivos e suplentes, serão eleitos por lista ou nominalmente pelos professores sindicalizados do respetivo núcleo, por sufrágio universal.

2- A eleição realizar-se-á, sempre que possível, até 30 de novembro, devendo a respetiva assembleia eleitoral ser convocada com, pelo menos, uma semana de antecedência.

3- O mandato dos delegados sindicais, por princípio, é anual, devendo eles, permanecendo no mesmo núcleo sindical, assegurar o exercício de funções até nova eleição, mantendo os direitos inerentes às suas funções.

4- Da eleição será lavrada ata, assinada pelo presidente da assembleia eleitoral e por dois secretários.

5- Na impossibilidade de cumprimento dos números 1 e 2 deste artigo, será pela direção regional designado um associado que desempenhará as funções de delegado ou representante do SPRC, até que estejam criadas as condições de se proceder à eleição de um ou mais delegados sindicais.

Artigo 27.º

Funções do delegado sindical

1- Ao delegado sindical compete estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre o núcleo de base, a direção distrital e a direção regional do sindicato, estimulando a participação ativa dos professores na vida sindical.

2- Ao delegado sindical compete incentivar tomadas de posição do núcleo sindical no âmbito da escola ou dos grupos de escolas em que se insere.

3- O delegado sindical, nas assembleias distritais ou gerais de delegados em que participe, poderá deliberar sobre questões para que tenha sido mandatado, não contrariando a orientação geral definida pelo seu núcleo.

4- Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de ação.

Artigo 28.º

Destituição do delegado sindical

1- O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

2- A assembleia, convocada no mínimo por um terço dos associados do núcleo, decidirá em escrutínio direto e secreto, produzindo efeitos a decisão desde que tomada por maioria absoluta.

3- A direção regional comunica por escrito aos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino ou dos agrupamentos de escolas a identificação dos delegados sindicais, devendo observar idêntica conduta no caso de substituição ou de cessação de funções de delegados sindicais, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados à informação sindical.

SECÇÃO II

Organização distrital

Artigo 29.º

Assembleia distrital de sócios

A assembleia distrital de sócios é composta por todos os sócios da área distrital sindical no pleno gozo dos seus direitos. Podem ser sectoriais, plurissectoriais e gerais.

Artigo 30.º

Reuniões da assembleia distrital de sócios

- 1- A assembleia distrital de sócios reúne ordinária e extraordinariamente.
- 2- Serão consideradas reuniões ordinárias todas as que tenham data fixada nestes estatutos.
- 3- A assembleia distrital de sócios reunirá ordinariamente uma vez por ano, sempre que possível até ao fim do 1.º período letivo.
- 4- A assembleia distrital de sócios reunirá também ordinariamente, de três em três anos, para proceder à eleição da direção distrital, em simultâneo com a assembleia geral de sócios que elege a direção regional, a mesa da assembleia geral de sócios e a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.
- 5- Para os efeitos previstos no número 4, as assembleias distritais de sócios e a assembleia geral de sócios são convocadas pela mesa da assembleia geral de sócios.
- 6- Serão consideradas reuniões extraordinárias da assembleia distrital de sócios todas as que não estejam incluídas nas previsões dos números 2 a 4 deste artigo.

Artigo 31.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios

- 1- A convocação da assembleia distrital de sócios é feita pela direção distrital ou pela direção regional, que a poderá fazer por sua iniciativa ou a requerimento de 10 % ou 200 dos associados da área sindical distrital.
- 2- A assembleia distrital de sócios deve ser convocada com ampla publicidade, indicando-se na convocatória a hora, local e objeto da reunião da assembleia, devendo a mesma ser afixada na sede do SPRC e na delegação distrital respetiva e publicada num dos jornais da localidade da delegação distrital ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 3- Sempre que a situação o imponha, as assembleias distritais de sócios poderão ser convocadas, extraordinariamente, devendo a convocatória com a hora, local e objeto da reunião ser afixada na sede da delegação distrital respetiva e publicada num dos jornais da localidade da delegação distrital ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de três dias.
- 4- As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.
- 5- A mesa da assembleia distrital de sócios será composta por cinco elementos, sendo dois da direção distrital ou da direção regional do sindicato e três eleitos pelo plenário no início de cada sessão.
- 6- As deliberações da assembleia distrital de sócios são tomadas por maioria simples de votos dos presentes.
- 7- Poderá ser elaborado um regimento da assembleia geral de sócios a que alude o artigo 39.º dos presentes estatutos, o qual poderá aplicar-se, com as devidas adaptações, à convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios, enquanto esta não possuir um regimento próprio.

Artigo 32.º

Competência das assembleias distritais de sócios

São competências das assembleias distritais de sócios:

- a) Deliberar sobre os assuntos que digam especificamente respeito aos associados dos distritos;
- b) Apreciar, discutir e votar as propostas das direções distritais e da direção regional do sindicato;

- c) Apreciar, discutir e votar resoluções sobre os atos dos órgãos distritais e regionais do sindicato e as conclusões das comissões técnicas;
- d) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos distritais e regionais do sindicato;
- e) Eleger e destituir os membros da direção distrital, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Direção distrital

- 1- As direções distritais são os órgãos de direção colegial distrital do sindicato.
- 2- Deverão integrar obrigatoriamente as listas de candidatos às direções distritais associados representativos de, pelo menos, dois terços dos níveis, modalidades e sectores de educação e ensino existentes no respetivo distrito e serão compostos por um mínimo de 9 e um máximo de 41 elementos efetivos.
- 3- As direções distritais são eleitas por um período de três anos, em simultâneo com os restantes órgãos distritais e regionais do SPRC, em votação secreta e universal, na assembleia eleitoral expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral de sócios a que alude o número 4 do artigo 30.º dos presentes estatutos.
- 4- O funcionamento interno das direções distritais será objeto de regulamento próprio a aprovar pela direção regional mediante propostas daqueles órgãos.
- 5- Os membros da direção regional têm o direito de participar nas reuniões da direção distrital e na atividade sindical da área onde exercem funções.
- 6- A coordenação das direções distritais é assegurada pelo coordenador referido na alínea l) do número 1 do artigo 46.º
- 7- Se, por motivo de abandono das atividades de, pelo menos, metade dos seus membros, for notória a dificuldade de trabalho da direção distrital, a direção regional pode propor à assembleia distrital de sócios eleições intercalares para a sua substituição, ouvidos os elementos em exercício.

Artigo 34.º

Funções das direções distritais

Compete às direções distritais:

- a) Dirigir e coordenar a ação sindical conjunta de todos os sectores de ensino no âmbito do distrito;
- b) Tomar decisões dentro das linhas definidas pela assembleia distrital de sócios sobretudo no que respeita à atividade sindical do distrito;
- c) Executar as decisões tomadas pela direção regional do sindicato que digam respeito aos assuntos dos sindicalizados do distrito;
- d) Administrar o respetivo orçamento aprovado na assembleia geral de sócios, nos termos da alínea d) do artigo 40.º;
- e) Executar as tarefas de administração necessárias à sua atividade sindical e gerir os meios colocados ao seu dispor em ligação com a tesouraria da direção regional;
- f) Promover e assegurar a difusão da informação sobre a atividade sindical, sectorial e geral;
- g) Assegurar ligações interdistritais a nível regional;
- h) Convocar as assembleias distritais de sócios e as assembleias de delegados sindicais do distrito, nos termos dos estatutos;
- i) Requerer a convocatória da assembleia geral de sócios;
- j) Convocar a assembleia distrital de delegados sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 35.º

Destituição das direções distritais

- 1- As direções distritais poderão ser destituídas por sufrágio universal e secreto, em assembleia distrital de sócios convocada expressamente para o efeito, a requerimento de:
 - a) Uma assembleia distrital de sócios;
 - b) Uma assembleia distrital de delegados sindicais.
- 2- Caso a assembleia distrital de sócios aprove a destituição da direção distrital, elegerá obrigatoriamente uma direção distrital provisória, composta no mínimo por cinco elementos que se manterá em exercício por um período não superior a seis meses.

Artigo 36.º

Assembleia distrital de delegados sindicais

1- A assembleia distrital de delegados sindicais é constituída por todos os delegados e comissões sindicais da respetiva área distrital sindical.

2- Podem também nelas participar delegados sindicais de outras áreas distritais sindicais nas condições a definir pela direção regional.

3- Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados efetivos.

4- Nas assembleias distritais de delegados poderão estar presentes outros associados como observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

5- A assembleia distrital de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurissectorial ou geral.

6- A assembleia distrital de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente, abrangendo, neste último caso, um ou vários concelhos.

7- A assembleia distrital de delegados sindicais reunirá ordinariamente duas vezes por ano.

Artigo 37.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital de delegados sindicais

1- As assembleias distritais de delegados sindicais serão convocadas pelas direções distritais, pela direção regional ou a requerimento de um terço dos delegados, com a antecedência mínima de oito dias.

2- Sempre que a situação o imponha, as assembleias poderão ser convocadas extraordinariamente no prazo de 48 horas.

3- As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4- A mesa da assembleia de delegados sindicais será presidida por um membro da direção distrital ou da direção regional do sindicato e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia no início de cada sessão.

Artigo 38.º

Competências

Compete à assembleia distrital de delegados sindicais:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção regional, pela direção distrital ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos, no âmbito da área distrital sindical respetiva;

b) Exercer uma ação crítica e fiscalizadora sobre a atividade sindical;

c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direção distrital, a execução das deliberações dos órgãos sindicais na área distrital sindical respetiva;

d) Solicitar a convocação da assembleia distrital de sócios.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 39.º

Assembleia geral de sócios

A assembleia geral de sócios é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 40.º

Competências da assembleia geral de sócios

Compete à assembleia geral de sócios:

a) Aprovar e alterar os estatutos do sindicato, regulamentos e documentos de carácter geral;

b) Eleger e destituir os membros da direção regional, da mesa da assembleia geral e da CFRC;

c) Discutir, alterar, aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e o relatório de contas, bem como o plano de atividades propostos pela direção regional;

- d)* Aprovar o orçamento regional e os orçamentos distritais, sob proposta da direção regional;
- e)* Aprovar a revisão da taxa de quotização e os respetivos sistemas de cobrança apresentados pela direção regional;
- f)* Autorizar a direção regional a adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, a contrair empréstimos e a outorgar contratos de locação financeira de valor superior a 350 000,00 €;
- g)* Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, sem prejuízo da prévia intervenção da CFRC, podendo eleger comissões de inquérito e comissões técnicas para a instrução e estudo de processos e das matérias que o exijam;
- h)* Regular, no caso de revogação de mandatos, o preenchimento dos cargos e a execução funções correspondentes no período de interinidade;
- i)* Deliberar sobre a filiação do sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- j)* Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do sindicato e sobre a forma de liquidação;
- k)* Discutir e aprovar objetivos e processos reivindicativos, mandatando a direção regional para desencadear formas de luta, nomeadamente a greve.

Artigo 41.º

Reuniões

- 1- A assembleia geral de sócios reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:
- a)* De três em três anos, para proceder à eleição da direção regional, da mesa da assembleia geral de sócios e da CFRC, em simultâneo com a reunião das assembleias distritais, que procedem à eleição das respetivas direções distritais, nos termos do artigo 30.º, número 4, dos presentes estatutos;
 - b)* Anualmente, até ao fim de março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório de atividades e o de contas, o plano de atividades e os orçamentos previstos na alínea *d)* do artigo 40.º, propostos pela direção regional.
- 2- A assembleia geral de sócios reunirá extraordinariamente sempre que para tal for convocada, devendo as convocatórias das suas reuniões extraordinárias ser afixadas na sede do sindicato e nas delegações distritais, bem como publicada num dos jornais da mesma sede e de expressão regional, com uma antecedência mínima de três dias, competindo ao presidente da respetiva mesa convocá-la:
- a)* Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
 - b)* A solicitação da direção regional;
 - c)* A solicitação da CFRC;
 - d)* A solicitação de uma assembleia geral de delegados sindicais, de uma assembleia distrital de delegados sindicais ou de uma assembleia distrital de sócios;
 - e)* A requerimento de um número de sócios não inferior a 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais de, pelo menos, quatro distritos do âmbito geográfico do SPRC;
 - f)* A requerimento de uma assembleia geral de sócios, designadamente para efeitos de destituição da direção regional, nos termos destes estatutos.

Artigo 42.º

Convocação

- 1- A assembleia geral deverá ser convocada com indicação da hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser afixada a convocatória na sede e delegações do SPRC com antecedência mínima de cinco dias úteis e publicada num dos jornais da localidade da sede do SPRC.
- 2- O prazo previsto no número anterior é de 15 dias quando a assembleia geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do artigo 40.º dos presentes estatutos.
- 3- Na convocatória o presidente da mesa deverá designar logo novo dia e ou nova hora para que a assembleia geral de sócios reúna em segunda convocatória, contanto que entre a primeira e a segunda convocatória diste, pelo menos, uma hora.

Artigo 43.º

Funcionamento

- 1- A assembleia geral de sócios poderá reunir em primeira convocatória desde que se encontrem presentes metade, pelo menos, do número de associados do sindicato.

2- A assembleia geral de sócios poderá reunir em segunda convocatória, seja qual for o número de sócios presentes.

3- A assembleia geral de sócios deliberará por maioria simples dos votos validamente expressos.

Artigo 44.º

Constituição da mesa

A mesa da assembleia geral de sócios será constituída por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários, eleitos de três em três anos, conjuntamente com a direção regional e em simultâneo com a CFRC.

Artigo 45.º

Direção regional

1- A direção regional é um órgão colegial composto por 59 membros efetivos.

a) 35 dos membros da direção regional são eleitos diretamente por lista;

b) 24 dos membros são indicados pelas direções distritais de entre os seus membros, 4 por distrito, assegurando a respetiva representação na direção regional.

2- Poderão ser eleitos membros suplentes para a direção regional até um máximo de 17.

3- Em caso de demissão de membros indicados pelas direções distritais a sua substituição far-se-á por indicação da respetiva direção.

4- Os 35 elementos que integrarão diretamente a direção regional serão eleitos de três em três anos, através de lista com programa de ação, em sufrágio universal e secreto.

5- A direção regional completa-se com a indicação pelas direções distritais de 24 membros, nos termos previstos no número 1, alínea *b)* do presente artigo.

6- A direção regional deve integrar elementos dos vários níveis e modalidades de educação.

Artigo 46.º

Direção regional - Competências e funcionamento

1- Compete à direção regional do sindicato:

a) Dirigir e coordenar a ação sindical conjunta de todos os professores dos vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a nível regional;

b) Promover as ligações interdistritais, cruzando-as com os vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a fim de reforçar a articulação entre as várias categorias e situações profissionais dos professores;

c) Executar as decisões tomadas no seu âmbito, bem como fazê-las cumprir pelas direções distritais;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

f) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta, após consultar os associados pelos meios que julgar convenientes ou necessários, nomeadamente através do requerimento da convocação de uma assembleia geral extraordinária;

g) Aceitar e rejeitar a inscrição de sócios, bem como o pedido de suspensão dessa qualidade ou do seu levantamento, nos termos dos estatutos;

h) Apresentar propostas, discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de negociação coletiva, após consultar, pelos meios que julgar conveniente ou necessários, os associados;

i) Elaborar e apresentar anualmente os relatórios de atividades e de contas, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte;

j) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

k) Eleger uma comissão executiva e os coordenadores da atividade do SPRC em cada distrito;

l) Adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, contrair empréstimos e outorgar contratos de locação financeira, celebrando os respetivos contratos-promessa e escrituras públicas e tudo o mais necessário aos indicados fins;

m) Dar ou tomar de arrendamento, subarrendar ou tomar de subarrendamento qualquer imóvel, no seu todo ou em parte, para sede, delegações, subdelegações ou instalações de quaisquer serviços, outorgando a respetiva escritura de arrendamento ou de subarrendamento, na qualidade de senhorio ou de arrendatário;

n) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do sindicato;

o) Contratar e dirigir o pessoal ao serviço do sindicato;

- p) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, tendo em conta os fins estatutários do sindicato;
- q) Designar os membros dos órgãos do Centro de Formação de Professores do SPRC.
- 2- A direção regional reunirá obrigatoriamente no mesmo dia da - e imediatamente após a - tomada de posse a que alude o artigo 69.º dos presentes estatutos.
- 3- A direção regional deverá realizar reuniões ordinárias, obrigatoriamente, de três em três meses, a convocação do seu coordenador.
- 4- A direção regional reunirá extraordinariamente sempre que tal se justifique, a convocação do seu coordenador ou de um terço dos seus membros em exercício de funções.
- 5- A direção regional poderá reunir e deliberar validamente desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros.
- 6- As deliberações da direção regional serão tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes na reunião.
- 7- Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a sua deliberação para a reunião seguinte.
- 8- Se a natureza da matéria sujeita a aprovação for urgente, não consentindo o adiamento da respetiva deliberação, o coordenador da direção regional terá voto de qualidade.
- 9- Se, tendo a deliberação sido adiada, na primeira votação da reunião seguinte o empate persistir, o coordenador da direção regional terá, também, voto de qualidade.

Artigo 47.º

Destituição da direção regional

- 1- A direção regional poderá ser destituída por sufrágio universal e secreto, em assembleia geral de sócios convocada expressamente para o efeito a requerimento de:
- Uma assembleia geral de sócios;
 - Uma assembleia distrital de sócios.
- 2- Caso a assembleia geral de sócios aprove a destituição da direção regional, elegerá obrigatoriamente, na mesma assembleia, uma comissão diretiva que integrará, pelo menos, um elemento de cada distrito do âmbito geográfico do sindicato.

Artigo 48.º

Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos (CFRC)

- 1- A CFRC será eleita de três em três anos, em sufrágio universal e secreto, em simultâneo com a mesa da assembleia geral de sócios e com a direção regional, bem como com os órgãos distritais do sindicato, mas em lista separada, com boletim de voto próprio.
- 2- A CFRC é composta por nove associados e será formada tendo em conta o número de votos obtidos por cada lista concorrente, utilizando-se na distribuição de mandatos o método proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 49.º

Competências da CFRC

São competências da CFRC:

- Fiscalizar a atividade administrativa e financeira da direção regional e das direções distritais, nomeadamente;
- Verificar se as contas mensais da direção regional, das direções distritais e dos diferentes fundos são exatas e se estão devidamente comprovadas;
- Conferir o saldo de caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie, quer no âmbito da direção regional quer no âmbito das direções distritais;
- Acompanhar e fiscalizar as operações de eventual dissolução do sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;
- Apreciar o relatório anual da direção regional, dando sobre ele o seu parecer, que é exarado no final do mesmo, e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;
- Fiscalizar a atividade de todos os órgãos do sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos estatutos e à observância das normas de democraticidade no funcionamento da direção regional e das direções distritais do sindicato;

- g) Exercer poderes de recomendação em relação à direção regional e às direções distritais;
- h) Conhecer e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direção regional apresentadas pelos associados em matéria disciplinar;
- i) Conhecer e decidir de conflitos entre os órgãos sindicais;
- j) Verificar a regularidade do mandato dos elementos de todos os organismos do sindicato;
- l) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção regional e das direções distritais.

Artigo 50.º

Funcionamento da CFRC

1- Sem prejuízo de dever reunir, obrigatoriamente, uma vez por ano, para dar o seu parecer prévio - antes da sua sujeição à deliberação da assembleia geral de sócios - sobre o relatório de atividades e o de contas, bem como sobre o plano de atividades e os orçamentos, a que alude a alínea b) do número 1 do artigo 41.º dos presentes estatutos, a CFRC reúne, pelo menos, trimestralmente e só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da CFRC são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- Das reuniões é lavrada a competente ata.

4- A CFRC é solidariamente responsável com a direção regional pelos atos sobre que é dado parecer favorável.

5- ACFRC reúne extraordinariamente por iniciativa:

- a) Do seu presidente;
- b) Do presidente da mesa da assembleia geral;
- c) Da direção regional;
- d) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

Artigo 51.º

Comissões diretivas

1- Às comissões diretivas designadas por demissão, incapacidade ou insuficiência numérica dos membros da direção regional são atribuídas as funções e as competências cometidas à direção regional sindical, mantendo-se em exercício por período não superior a seis meses.

2- As comissões diretivas são constituídas por um mínimo de seis elementos.

Artigo 52.º

Assembleia geral de delegados sindicais

1- A assembleia geral de delegados sindicais é constituída pelos delegados sindicais e comissões sindicais de todos os núcleos sindicais do sindicato.

2- Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia geral de delegados sindicais como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados efetivos.

3- Na assembleia geral de delegados sindicais poderão estar presentes outros associados como observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

4- A assembleia geral de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

5- A assembleia geral de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente.

6- A assembleia geral de delegados sindicais centralizada reunirá obrigatoriamente uma vez por ano.

Artigo 53.º

Convocação e funcionamento da assembleia geral de delegados sindicais

1- A assembleia geral de delegados sindicais será convocada pela direção regional, por sua iniciativa ou a requerimento de uma das direções distritais ou de um terço dos delegados sindicais, com a antecedência mínima de oito dias.

2- Sempre que a situação o imponha, a assembleia geral de delegados sindicais poderá ser convocada, extraordinariamente, no prazo de três dias.

3- As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4- A mesa da assembleia geral de delegados sindicais será presidida por um elemento da direção regional e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia, no início de cada sessão.

Artigo 54.º

Competências

Compete à assembleia geral de delegados sindicais:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção regional, pelas direções distritais ou por qualquer delegado sindical e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;
- b) Exercer uma ação crítica e fiscalizadora sobre a atividade sindical;
- c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direção regional e com as direções distritais, a execução das deliberações dos vários órgãos sindicais;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral de sócios.

CAPÍTULO V

Da administração financeira

Artigo 55.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato as quotas dos associados, bem como o produto da venda de publicações, de subscrições ou a receção de donativos, legados e subvenções, no respeito pelo princípio da independência do SPRC consagrado no artigo 5.º, alínea c), dos presentes estatutos.

Artigo 56.º

Fundos e saldos de exercício

- 1- As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a atividade do sindicato serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.
- 2- A assembleia geral regulamentará, sob proposta da direção regional, a utilização destes fundos.
- 3- Os saldos de exercício serão anualmente aprovados em assembleia geral de sócios.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral

- 1- Têm capacidade eleitoral, ativa e passiva, todos os professores no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- Só poderão candidatar-se aos cargos associativos aqueles que, à data de apresentação das candidaturas, se encontram inscritos no sindicato há mais de 60 dias.

Artigo 58.º

Cadernos eleitorais

- 1- A direção regional elaborará os cadernos eleitorais que fará afixar na sede do sindicato e nas delegações distritais entre o 40.º e o 35.º dia anterior ao dos atos eleitorais, mantendo-se afixados até três dias após esta data.
- 2- Cada lista terá direito a receber uma cópia dos cadernos.
- 3- Qualquer sócio pode reclamar para a direção regional, no prazo de cinco dias após a sua afixação, das irregularidades dos cadernos eleitorais. A direção regional decidirá nas 48 horas seguintes.
- 4- Da decisão da direção regional cabe recurso para a comissão eleitoral prevista no artigo 63.º, número 4, dos presentes estatutos, devendo este ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral até ao termo da data prevista para a apresentação de candidaturas. A apreciação do recurso far-se-á nas 48 horas que se seguirem à entrada em funções da comissão eleitoral.

Artigo 59.º

Falta de candidaturas

1- Verificada, no termo do respetivo prazo de apresentação, a falta de apresentação de candidaturas, quer aos corpos gerentes regionais quer aos corpos gerentes distritais do sindicato, os respetivos órgãos manter-se-ão em exercício de funções até ao limite de um ano.

2- Antes de terminar o prazo referido no número anterior, será convocada nova assembleia eleitoral, cabendo aos corpos gerentes a apresentação obrigatória de candidatura.

Artigo 60.º

Programa eleitoral

A apresentação das listas de candidatos a que se refere o artigo 63.º só será considerada válida desde que acompanhada do programa de ação dos candidatos.

Artigo 61.º

Período eleitoral

1- Considera-se período eleitoral o espaço de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no número 2 do artigo 63.º e as 0h00 da véspera do dia indicado para a eleição.

2- Durante este período poderão as listas concorrentes requisitar instalações sindicais para reuniões.

Artigo 62.º

Assembleia eleitoral

1- A convocação da assembleia eleitoral, a que alude o artigo 30.º, número 4, dos presentes estatutos, será anunciada com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data da sua realização.

2- Com a mesma antecedência será o aviso convocatório da assembleia eleitoral afixado na sede, delegações, subdelegações e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados, devendo ainda ser publicado, com 15 dias de antecedência relativamente ao ato eleitoral, em dois jornais dos mais lidos do âmbito geográfico do sindicato.

Artigo 63.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos cujo mandato termine.

2- A apresentação das listas de candidatos será feita ao secretário da mesa da assembleia geral de sócios em exercício ou ao seu substituto estatutário até às 17h00 do 20.º dia anterior ao da eleição ou, correspondendo este a um sábado ou feriado, até às 10h00 do dia útil imediatamente posterior.

3- As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova da sua aceitação e por, pelo menos, 2 % do total dos associados do sindicato na área do seu âmbito geográfico ou na área sindical distrital respetiva, conforme se trate de listas de candidatos aos seus órgãos regionais ou aos seus órgãos distritais.

4- As listas candidatas, poderão, para os diversos órgãos, apresentar candidatos suplentes em número não superior a 50 % dos candidatos efetivos.

5- Nenhum associado pode em simultâneo ser candidato a mais de um órgão associativo, ainda que em listas diferentes.

6- As irregularidades das candidaturas poderão ser sanadas no prazo de três dias após notificação da comissão eleitoral, a qual as deverá analisar nos dois dias que se seguirem à sua constituição.

7- Com a apresentação da lista de candidatos é feita a indicação dos associados representantes da lista que integram a comissão eleitoral prevista nos números 7 a 9 deste artigo.

8- A comissão eleitoral terá a seguinte composição:

a) O presidente da mesa da assembleia geral de sócios, que presidirá;

b) Um ou dois representantes designados por cada uma das listas concorrentes, conforme concorram ao ato eleitoral quatro ou mais listas ou três ou menos listas, respetivamente.

9- Perdem automaticamente a qualidade de membros desta comissão os elementos designados pelas listas que não sanem as respetivas irregularidades nos prazos previstos nos estatutos.

10- A comissão eleitoral entrará em funções no dia imediatamente posterior ao previsto no número 1 deste artigo como o dia do termo do prazo para apresentação das candidaturas e cessará as suas funções com a realização do apuramento de resultados previsto no número 1 do artigo 68.º dos presentes estatutos, exceto se se verificar a hipótese do número 2 do mesmo preceito, caso em que a comissão eleitoral só cessará as suas funções após o apuramento decorrente da nova eleição.

Artigo 64.º

Afixação das listas de candidatos

As listas de candidatos e os respetivos programas de ação devem ser afixados, por forma que todos os associados delas possam ter conhecimento prévio, designadamente pela sua exposição bem visível na sede do SPRC e nas delegações distritais durante um prazo mínimo de oito dias.

Artigo 65.º

Boletim de voto

Os boletins de voto terão a forma retangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior e conterão a letra e a sigla correspondente a cada lista e à frente um quadrado em que cada eleitor assinalará com uma cruz a sua opção.

Artigo 66.º

Funções da comissão eleitoral

A constituição da comissão eleitoral prevista no artigo 63.º dos presentes estatutos visa assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes e tem a seu cargo a fiscalização de todo o processo eleitoral, designadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Decidir dos recursos previstos no número 4 do artigo 58.º;
- c) Preparar o ato eleitoral no que respeita a boletins, secções de voto e constituição das mesas eleitorais;
- d) Apreciar e decidir do recurso previsto no artigo 69.º e, se for caso disso, convocar nova assembleia nos termos previstos no número 3 do citado artigo.

Artigo 67.º

Votação

- 1- A votação será secreta e recairá sobre listas completas de cada órgão associativo.
- 2- É permitida a votação por correspondência a todos os associados que se encontram ausentes do local onde funciona a sua mesa de voto, por motivos de força maior.
- 3- A correspondência individual deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, para a sede do sindicato, até à hora de encerramento da assembleia de voto.
- 4- Cada carta deverá conter um cartão de identificação do sócio e, em sobrescrito fechado sem qualquer indicação exterior, o boletim de voto.
- 5- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 68.º

Apuramento de resultados

- 1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão associativo sobre que tenha recaído o maior número de votos salvaguardando-se o preceituado no número 2 do artigo 48.º
- 2- Verificada a igualdade do número de votos entre listas para o mesmo órgão associativo, proceder-se-á a nova eleição, em data a designar no momento, no prazo máximo de 30 dias.
- 3- A eleição a que se refere o número anterior reportar-se-á exclusivamente ao caso concreto de igualdade verificada.

Artigo 69.º

Recurso

1- O recurso interposto com o fundamento em irregularidades do ato eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele ato.

2- Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco dias nem superior a oito para que o recorrente prove os fundamentos ou, se o não fizer, considera-se que desistiu do recurso.

3- Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada nova assembleia.

4- O ato eleitoral será então repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5- O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do ato eleitoral.

Artigo 70.º

Tomada de posse

Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que terá lugar entre o 4.º e o 20.º dia posterior à realização do ato eleitoral.

Artigo 71.º

Escusa do exercício de cargos

1- Poderão escusar-se do exercício de qualquer cargo os sócios que:

- a) Tiverem completado 55 anos de idade;
- b) Manifestem saúde precária ou incapacidade prolongada que tornem difícil o exercício efetivo do cargo;
- c) Por razões de ordem profissional ou particular, devidamente aceites, não possam prosseguir.

2- A comunicação de escusa, devidamente fundamentada, será dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 72.º

Perda de mandato

1- Perderão o mandato todos os membros dos órgãos associativos que:

- a) Percam a qualidade de sócios;
- b) Notória ou comprovadamente prossigam fins contrários ao estabelecido nestes estatutos;
- c) Deixem de obedecer às condições que determinaram a sua elegibilidade;
- d) Deixem de cumprir os deveres impostos pelos presentes estatutos;
- e) Tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.

2- A determinação das condições referidas no número anterior compete à CFRC, depois de ouvida a direção regional.

3- Das decisões tomadas pela CFRC só cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 73.º

Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral de sócios expressamente convocada para esse fim e as alterações deverão ser registadas, nos termos da lei, no ministério responsável pela área laboral, sob pena de não serem eficazes em relação a terceiros.

2- O projeto de alteração será afixado na sede e nas suas delegações e subdelegações bem como distribuído aos sócios pelo menos 15 dias antes da assembleia respetiva.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos do sindicato exigirão o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

Artigo 74.º

Dissolução do sindicato

1- A dissolução do sindicato só poderá dar-se por deliberação de uma assembleia geral expressamente convocada para o efeito, tomada com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2- A deliberação de dissolução não poderá, porém, ser tomada se um décimo dos sócios no pleno gozo dos seus direitos a isso se opuser.

3- A liquidação do património do sindicato, em caso de dissolução, será feita no prazo de seis meses pela CFRC.

4- Verificada a hipótese prevista no número 2 deste artigo, todos os bens ativos e passivos continuarão a pertencer ao sindicato na sua totalidade, ou a nova associação que os sócios deliberem criar.

Artigo 75.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1- Ficam tendo plena qualidade e força executiva, constituindo complementos destes estatutos, os regulamentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

2- A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete à assembleia geral. Em caso de reconhecida urgência a deliberação competirá à mesa da assembleia geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e ratificada posteriormente em assembleia geral.

3- Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos à mesa da assembleia geral, que sobre eles poderá deliberar em primeira instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 76.º

Instituição de prémios

Por proposta de sócios ou da direção regional, devidamente aprovada em assembleia geral, poderão ser instituídos prémios honoríficos, bolsas ou a criação da figura de sócio honorário.

Artigo 77.º

Consulta direta aos sócios

1- Em todos os casos em que se proceda a uma consulta direta e por voto secreto aos sócios, respeitar-se-ão, com as devidas adaptações, as normas sobre a assembleia eleitoral.

2- Para os efeitos do número 1 deste artigo, deverá ser constituída uma comissão que será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral de sócios e terá a seguinte composição:

a) Todos os membros da mesa da assembleia geral;

b) Um elemento designado pela direção regional, um elemento designado por cada direção distrital e um elemento designado por cada grupo de sócios que tenha apresentado propostas sobre a matéria ou matérias a submeter à consulta por voto.

3- A comissão deverá tornar públicos, com a antecedência devida, todos os aspetos considerados essenciais ao respetivo processo.

Artigo 78.º

Disposições transitórias

1- Até à realização do ato eleitoral seguinte à aprovação dos presentes estatutos, a direção regional completa-se, nos termos do disposto no número 1 do artigo 45.º, com a indicação de 4 membros por cada uma das seis direções distritais que passarão a integrar a direção regional do SPRC.

2- Os 24 membros a indicar pelas direções distritais após a aprovação dos presentes estatutos serão ratificados em reunião da direção regional, constando os seus nomes da respetiva ata.

3- A direção regional do SPRC ficará completa, nos termos do número 1 do artigo 45.º, a partir do momento em que os novos 24 membros tomem posse.

Registado em 25 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de abril de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2025.

TÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação, âmbitos subjectivo, objectivo, geográfico, fins e duração)

1- O sindicato é designado por «SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas», ou, abreviadamente, SIPLA.

2- O SIPLA tem por fim ser a associação sindical portuguesa representativa dos interesses e direitos dos pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, e que mantenham um contrato de trabalho com a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa colectiva n.º 502 030 879, ou com entidade que juridicamente a venha substituir, ou com a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, pessoa coletiva n.º 980 467 101.

3- O âmbito de actuação do SIPLA situa-se no território de Portugal continental e insular.

4- O SIPLA tem duração indeterminada.

Artigo 2.º

(Sede)

1- O SIPLA tem a sua sede na Rua Professor Henrique de Barros, n.º 28 C, 2685-338 Prior Velho, Loures.

2- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direcção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades dentro do território nacional.

TÍTULO II

Princípios fundamentais, atribuições e competências

Artigo 3.º

(Princípios fundamentais)

1- O SIPLA é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas coletivas de direito público, do patrona-

to, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2- A organização e gestão do SIPLA regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

3- É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do SIPLA com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil, salvo quando em representação dos trabalhadores.

4- O SIPLA agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os pilotos interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 4.º

(Atribuições)

Constituem atribuições do SIPLA:

a) A defesa e promoção, individual ou colectiva, dos direitos e interesses profissionais e sociais dos seus associados;

b) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com outras entidades, o estatuto do comandante;

c) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respectivas entidades empregadoras e dos órgãos do poder político, administrativo e judicial, para defesa e promoção dos direitos e interesses referidos na alínea anterior;

d) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;

e) A participação na elaboração da legislação relacionada com a actividade profissional dos seus associados;

f) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;

g) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;

h) A promoção e organização de acções conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;

i) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com as empresas de transporte aéreo no sentido do desenvolvimento da aviação civil.

Artigo 5.º

(Competências)

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SIPLA:

a) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

b) Fiscalizar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho em geral;

c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações de carácter público ou privado;

d) Manter informados os seus associados, nomeadamente, promovendo a edição de jornais, boletins, circulares ou por outros meios electrónicos.

TÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

CAPÍTULO I

Dos associados

SECÇÃO I

Admissão

Artigo 6.º

(Filiação)

1- Podem filiar-se no SIPLA todos os pilotos que, cumulativamente, preenham os seguintes requisitos:

a) Possuam licença de piloto comercial ou outra de grau superior ou equivalente, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente;

b) Mantenham um contrato de trabalho com a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa colectiva n.º 502 030 879, ou com a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, pessoa coletiva n.º 980 467 101.

2- Nenhum associado poderá estar filiado em outro sindicato com o mesmo âmbito do SIPLA, com excepção daqueles que exercerem a sua actividade profissional no estrangeiro.

Artigo 7.º

(Admissão)

1- Uma vez comunicada pela direcção a decisão de admissão, o associado fica sujeito a todos os deveres e obrigações inerentes à sua qualidade de associado, beneficiando também de todos os direitos, nomeadamente no que se refere ao apoio jurídico em caso de conflito emergentes das relações de trabalho, comprometendo-se o associado, caso os factos que fundamentam a necessidade de apoio jurídico remontem a data anterior à apresentação do pedido de admissão, a suportar todos os custos com esse apoio jurídico.

2- O pedido de admissão deve ser formulado por escrito em proposta fornecida para esse efeito pelo SIPLA e ser dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

a) Cópia de documentos de identificação e de documentos comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 6.º, número 1;

b) Indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;

c) A assinatura do candidato.

3- A decisão de admissão tomada pela direcção deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4- O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou por qualquer outro representante.

Artigo 8.º

(Recusa de admissão)

1- A direcção pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

a) Tiver prestado falsas declarações;

b) Não preencher os requisitos constantes do artigo 6.º;

c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2- A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3- A recusa de admissão deve ser fundamentada e comunicada por escrito ao requerente da mesma no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do pedido de admissão.

4- A direcção pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data de recepção do pedido de admissão.

Artigo 9.º

(Associados e categorias)

1- São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

a) Jubilados;

b) Efectivos;

c) Honorários.

2- A modificação das condições e requisitos especificamente requeridos para cada categoria de associado implicará automaticamente a sujeição do respectivo associado ao regime próprio da nova categoria que lhe corresponda em virtude da supramencionada modificação, na data em que ela se verifique e se o contrário não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos.

Artigo 10.º

(Associados jubilados)

São associados jubilados os pilotos reformados.

Artigo 11.º

(Regime)

1- Os associados jubilados gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as exceções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados jubilados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3- Os pilotos que, exercendo um mandato em órgão/estrutura electiva do SIPLA, adquiriram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de jubilados, continuarão a exercer as respectivas funções no órgão para que foram eleitos até ao termo do mandato.

4- Os associados jubilados estão isentos do pagamento de quotas.

5- É restrito o direito de voto dos associados jubilados às matérias que lhes digam directamente respeito, tendo para o efeito de constar o exercício desse direito na convocatória da assembleia geral à qual o mesmo se refere.

Artigo 12.º

(Associados efectivos)

1- São associados efectivos os pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior ou equivalente, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que estejam a exercer a sua actividade profissional.

2- Os associados efectivos gozam de todos os direitos e encontram-se submetidos a todos os deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 13.º

(Associados honorários)

1- São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido acções relevantes e meritórias em favor da aviação civil e/ou do SIPLA.

2- A concessão da qualidade de associado honorário nos termos do número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 14.º

(Regime)

1- Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as exceções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados honorários não poderão votar em assembleia geral e estão isentos do pagamento de quotas.

3- Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral activa nem de capacidade eleitoral passiva.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 15.º

(Direitos)

São direitos dos associados, nos termos e ressalvadas as exceções previstas nos presentes estatutos:

a) Participar e intervir nas assembleias e reuniões do SIPLA, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SIPLA;

c) Requerer a convocação da assembleia geral;

d) Participar em todas as actividades do SIPLA;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SIPLA ou por organizações em que este esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SIPLA dos motivos e fundamentos dos actos destes;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar, bem como de todas as decisões tomadas em infracção aos estatutos ou contrárias a deliberações validamente tomadas;

h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção, com exclusão dos associados honorários.

Artigo 15.º-A

(Direito de tendência)

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem direito organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % dos associados.

7- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 10 % dos associados.

8- A tendência formaliza a sua constituição junto da direcção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

9- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

10- A tendência que não exerça os direitos previstos nos números seguintes considera-se automaticamente dissolvida.

11- A tendência fica obrigada a comunicar à direcção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista actualizada de associados aderentes.

12- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

13- Cada tendência que reúna comprovadamente 50 (cinquenta) associados pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

Artigo 16.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer respeitar as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, nomeadamente da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;

c) Participar nas actividades do SIPLA e manterem-se delas informados, nomeadamente participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou ainda em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;

d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela direcção e/ou eleitos, salvo motivo impeditivo devidamente justificado;

e) Apresentar estudos e outros documentos de trabalho solicitados pela direcção;

f) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos;

g) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

h) Respeitar e tratar com urbanidade os membros dos órgãos/estruturas do sindicato e os demais associados;

i) Comunicar à direcção do SIPLA, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração da remuneração, a situação de desemprego, o cancelamento temporário ou definitivo da licença a que se refere o artigo 1.º, número 2, ou ainda quando deixarem de exercer a actividade profissional de piloto.

SECÇÃO III

Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado

Artigo 17.º

(Suspensão temporária da qualidade de associado)

- 1- É suspensa temporariamente a qualidade de associado a todo o piloto que:
- Sendo associado efectivo, deixe de pagar as suas quotas durante um período de 3 (três) meses consecutivos.
 - A direcção comunicará ao respectivo piloto a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 30 (dias) a contar da data da ocorrência dos factos mencionados no número anterior, através de carta registada com aviso de recepção expedida para o domicílio daquele.
 - A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respectiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

Artigo 18.º

(Perda da qualidade de associado)

- 1- Independentemente da respectiva categoria, perdem a qualidade de associado os pilotos que:
- O requeiram através de carta, registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida ao presidente da direcção do SIPLA;
 - Cessem a actividade profissional de piloto, salvo se por efeito de reforma ou cancelamento definitivo da licença de voo pela autoridade aeronáutica competente;
 - Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
 - Deixem de proceder ao pagamento da respectiva quotização, nos termos dos números seguintes.
- 2- Perdem a qualidade de associado os associados efectivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 6 (seis) meses consecutivos, e não procedam ao seu pagamento no prazo de 1 (um) mês após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 3- Perdem a qualidade de associado os associados com regime especial possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro, que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 1 (ano) e não procedam ao seu pagamento no prazo de 2 (dois) meses após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 4- A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas *d)* e *e)*, e nos números 2 e 3, é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos.
- 5- A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de recepção ou pessoalmente e com registo de entrega.
- 6- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da recepção da carta referida no número anterior.

Artigo 19.º

(Perda da qualidade de associado honorário)

- 1- As entidades referidas no artigo 13.º, número 1, perdem a qualidade de associado honorário por extinção da personalidade do titular ou se tiverem praticado actos lesivos para a imagem e bom nome do SIPLA, para a aviação civil ou para a profissão de piloto.
- 2- A decisão de perda da qualidade de associado honorário nos casos mencionados no número anterior é da competência da assembleia geral mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 20.º

(Readmissão de associado)

- 1- A readmissão de associados é da competência da direcção.
- 2- A readmissão de associados far-se-á em condições a definir pela direcção, após análise do processo respectivo.
- 3- A direcção, se o entender, pode submeter o pedido de readmissão a deliberação da assembleia geral.

4- A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes ou representados.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 21.º

(Quotas)

- 1- As quotas constituem receitas do sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.
- 2- As «quotas ordinárias» são pagas mensalmente pelo associado; as «quotas suplementares» são definidas em assembleia geral, mediante proposta da direcção, devendo ser pagas no prazo fixado na respectiva deliberação.
- 3- A quotização corresponde a 1 % do vencimento mensal líquido passível de desconto em sede de IRS.
- 4- As disposições relativas à quota ordinária aplicam-se, com as devidas adaptações, à quota suplementar, sem prejuízo do teor da deliberação tomada na respectiva assembleia.
- 5- A assembleia geral que tiver deliberado o pagamento de quota suplementar deve fixar o respectivo regime de pagamento.
- 6- Para efeitos do disposto no presente artigo, compreendem-se no «vencimento mensal» todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

Artigo 22.º

(Isenção)

- 1- Estão isentos do pagamento de quotas:
 - a) Os associados jubilados;
 - b) Os associados honorários;
 - c) Os associados que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente.
- 2- Mediante requerimento fundamentado e em situações excepcionais, a direcção poderá isentar do pagamento de quotas os associados que assim o requirem.
- 3- A decisão da direcção será reduzida a escrito e devidamente registada em acta, devendo fixar as condições da isenção.

Artigo 23.º

(Cobrança)

- 1- A cobrança de quotas será efectuada mediante dedução na fonte do valor da quota sindical a efectuar pela respectiva entidade empregadora, de acordo com declaração expressa do associado.
- 2- A dedução da quota referida no número anterior deverá ser creditada à ordem do SIPLA, devendo o associado conferir autorização à respectiva entidade empregadora para proceder em conformidade.
- 3- Em alternativa do disposto nos números anteriores, a dedução da quota poderá ser efectuada mediante débito em conta, devendo o associado conferir autorização a instituição de crédito para proceder em conformidade.
- 4- Excepcionalmente, o pagamento poderá ser efectuado por outras formas, de acordo com declaração expressa do associado nesse sentido, devendo pagar uma taxa, determinada pela direcção, a título de despesas.

Artigo 24.º

(Afectação)

- 1- As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas necessárias ao desenvolvimento das atribuições e competências do SIPLA.
- 2- O esgotamento da receita, mencionada no número anterior, será suprido através de dotação com fundos provenientes de quotas suplementares dos associados.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 25.º

(Sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

2- A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3- A aplicação de sanção disciplinar mais grave não depende de aplicação prévia de sanção disciplinar menos grave.

Artigo 26.º

(Advertência por escrito)

Incorrem na sanção de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos, ou que pratiquem actos contrários aos estatutos do SIPLA ou dos seus regulamentos.

Artigo 27.º

(Suspensão temporária de direitos)

1- Incorrem na sanção de suspensão temporária de direitos os associados que tenham sido alvo de advertência por escrito pela segunda vez ou que tenham praticado qualquer outro acto contrário aos estatutos do SIPLA ou dos seus regulamentos, ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos e que não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito.

2- A suspensão não poderá ser inferior a 1 (um) nem superior a 36 (trinta e seis) meses.

Artigo 28.º

(Expulsão)

1- Incorrem na sanção de expulsão os associados que:

- a) Tenham sido punidos por três vezes com a sanção de advertência por escrito;
- b) Não cumpram as deliberações da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do SIPLA.

2- Incorrem ainda na sanção de expulsão todos os associados que tenham praticado qualquer acto contrário aos estatutos do SIPLA ou dos seus regulamentos ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos e cujo sancionamento não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito ou suspensão temporária de direitos.

Artigo 29.º

(Princípio da audiência prévia)

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa no competente processo disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 30.º

(Competência disciplinar)

1- A direcção é o órgão competente para aplicação das sanções de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos.

2- A assembleia geral é o órgão competente para aplicação da sanção de expulsão.

Artigo 31.º

(Processo disciplinar)

1- O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2- O processo disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, da competência da direcção, cuja duração não deverá exceder 15 (quinze) dias.

3- A nota de culpa, em duplicado, será sempre notificada ao associado, pessoalmente com registo de entrega ou expedida por correio registado com aviso de recepção, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4- O associado tem um prazo de 20 (vinte) dias, contados da recepção da nota de culpa, para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5- A decisão será tomada no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do termo da fase de instrução do processo referida no número anterior, sendo notificada ao associado nos termos constantes do número três.

Artigo 32.º

(Recursos)

1- Das sanções disciplinares de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

2- O recurso deve ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

3- Da aplicação da sanção de expulsão cabe recurso para a assembleia geral, o qual deve ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

4- A assembleia geral para apreciação do recurso referido no número anterior deverá ser convocada no prazo de 30 (trinta) dias a contar da interposição daquele.

TÍTULO IV

Organização e funcionamento

CAPÍTULO I

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 33.º

(Órgãos do sindicato)

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) A assembleia de empresa.

Artigo 34.º

(Duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são eleitos directamente para os respectivos cargos por um período de 3 (três) anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2- O presidente de qualquer órgão do sindicato não poderá desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 35.º

(Cessação do mandato)

1- O mandato dos membros dos órgãos do sindicato pode cessar:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva;
- b) Por destituição em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade.

2- Os lugares vagos em consequência da cessação do mandato dos membros serão ocupados pelos respectivos suplentes, caso existam.

3- Nos casos de renúncia colectiva ou renúncia da maioria dos membros da direcção, com excepção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas eleições no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da renúncia, sendo aplicável o disposto nos artigos 47.º e seguintes.

4- Nos casos previstos no número anterior, os membros dos órgãos gerentes mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do sindicato, excepto mandato diverso conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

5- Constitui «renúncia colectiva» a renúncia ao mandato efectuada por todos os membros do respectivo órgão.

6- A cessação do mandato da direcção implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos números 3 e 4 do presente artigo.

Artigo 36.º

(Cessação do mandato do presidente da direcção)

1- A cessação do mandato do presidente da direcção, independentemente da causa, implica a cessação do mandato dos restantes membros do órgão a que preside e bem assim a cessação do mandato dos membros do conselho fiscal.

2- No caso previsto no número anterior, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da cessação do mandato do presidente, sendo aplicável o disposto nos artigos 35.º, número 4, e 47.º e seguintes.

Artigo 37.º

(Destituição)

1- A direcção e o conselho fiscal e os respectivos membros, podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros dos órgãos gerentes, elegerá uma comissão administrativa em substituição do órgão destituído, a qual assegurará a gestão administrativa corrente do sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, o prazo limite para apresentação de candidaturas para o órgão destituído será de 60 (sessenta) dias a contar da data da deliberação e a assembleia geral eleitoral deverá ter lugar nos 30 (trinta) dias subsequentes ao fim do prazo para apresentação de candidaturas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 47.º e seguintes.

4- A destituição da totalidade ou maioria dos membros do órgão gerente equivale à destituição do respectivo órgão.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 38.º

(Constituição)

A assembleia geral é o órgão soberano do sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos presentes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados, em assembleia geral convocada para o efeito;
- c) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SIPLA em organismos nacionais ou internacionais;
- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 31 de março do ano seguinte àquele a que se reportam;
- e) Aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento anual apresentado pela direcção, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 15 de dezembro do ano anterior a que se reporta;
- f) Deliberar sobre a fusão, extinção e dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património, por maioria qualificada de três quartos de todos os associados;
- g) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a aquisição, a oneração e alienação de bens imóveis;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional;
- i) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- j) Deliberar sobre a declaração de greve;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;
- l) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares;
- m) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos.

Artigo 40.º

(Reuniões da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual para exercer as competências previstas nas alíneas d) e e) do artigo número 39.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Por iniciativa da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 41.º

(Convocação)

1- A assembleia geral será convocada pelo presidente da respectiva mesa, mediante publicação do aviso convocatório em sítio da *internet* de acesso público com o endereço electrónico: <https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx>, com uma antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da sua realização.

2- A convocação da assembleia geral deverá ser publicitada mediante a afixação da respectiva convocatória na sede do SIPLA, podendo o aviso convocatório ser remetido, com a mesma antecedência exigida para a convocatória, por correio electrónico para os endereços electrónicos dos associados registados.

3- Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

4- O disposto no número anterior é também aplicável aos pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária por iniciativa da direcção.

5- O presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a recepção dos requerimentos indicados no número anterior, sendo a convocatória publicada com a antecedência mínima de 10 (dez) dias em relação à data da respectiva realização.

6- Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral ordinária ou extraordinária será convocada por um dos secretários, de acordo com o estabelecido nos números 1 e 2 precedentes.

7- A requerimento da direcção e devidamente fundamentado em necessidade urgente, o presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 24 horas após a recepção dos requerimentos, através de convocatória publicada com a antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da respectiva realização.

8- As assembleias gerais extraordinárias realizadas nos termos do previsto no número precedente poderão, a título excepcional e desde que tal indicado no aviso convocatório, que deverá desde logo indicar a plataforma e o meio de acesso à mesma, realizar-se por meios telemáticos, assegurando a direcção a utilização de uma plataforma electrónica que permita a segurança e confidencialidade das comunicações.

Artigo 42.º

(Quórum)

1- As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respectiva convocatória, desde que se encontrem presentes ou representados mais do que um quarto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral pode funcionar uma hora depois da hora constante da convocatória, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa, mas, neste último caso, o quórum deliberativo exigível deve constar do aviso convocatório.

3- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos associados nos termos do disposto no artigo 40.º, número 2, alínea c), não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 3 (três) meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 43.º

(Votação)

1- As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objecto assuntos constantes da respectiva convocatória.

2- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados.

3- Mediante decisão do presidente da mesa da assembleia geral ou proposta de associado, neste caso aprovada por maioria simples dos associados presentes, a votação sobre processos relativos à admissão ou readmissão, às matérias disciplinares ou eleição de associados para cargos específicos, pode ser secreta.

4- É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais de 5 (cinco) procurações.

5- Os associados jubilados e honorários não poderão conferir procuração a outro associado.

6- As procurações só poderão ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

7- Na assembleia geral eleitoral é permitido o uso de voto por correspondência, bem como o voto electrónico, aplicando-se subsidiariamente o previsto no artigo 60.º, devendo os votos electrónicos ou por correspondência serem recebidos até ao encerramento da respectiva assembleia geral.

Artigo 44.º

(Mesa da assembleia geral)

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
- 2- A mesa da assembleia geral é única.
- 3- É aplicável à eleição da mesa da assembleia geral o disposto nos artigos 47.º e seguintes.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.
- 5- A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.
- 6- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do sindicato.
- 7- É aplicável, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral o disposto no artigo 74.º

Artigo 45.º

(Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião, conceder o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira, fixar períodos de tempo para uso da palavra, caso o entenda necessário;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encerramento, à rubrica das respectivas folhas e assinatura das actas;
- f) Convocar e presidir à assembleia geral eleitoral;
- g) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
- h) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral.

Artigo 46.º

(Competência dos secretários)

Compete em especial aos secretários:

- a) Redigir, expedir e fazer publicar as convocatórias;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;
- c) Ler e elaborar as actas, bem como o expediente da assembleia;
- d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;
- e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO IV

Assembleia geral eleitoral e processo eleitoral

Artigo 47.º

(Âmbito pessoal)

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 48.º

(Capacidade eleitoral activa)

Gozam de capacidade eleitoral activa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

Artigo 49.º

(Capacidade eleitoral passiva)

1- Gozam de capacidade eleitoral passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

2- Os associados jubilados só poderão ser eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

Artigo 50.º

(Cadernos eleitorais)

1- Até 8 (oito) dias após a data da publicação do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) Nome e número do associado;
- b) Identificação da condição de vínculo laboral;
- c) Categoria de associado.

2- Os cadernos eleitorais deverão ser publicados na sede do SIPLA, ou, caso existam, nas representações ou delegações do sindicato.

3- A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daquele caderno.

4- Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

Artigo 51.º

(Convocação)

A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias em relação à data da sua realização, mediante aviso publicado em jornal da área do concelho da sede do SIPLA.

Artigo 52.º

(Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral.

2- A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois membros de cada lista concorrente.

3- O presidente da mesa da assembleia geral não poderá, contudo, presidir por inerência à comissão eleitoral se integrar qualquer das listas concorrentes, excepto na situação de lista única candidata aos órgãos do SIPLA.

4- Se o presidente da mesa da assembleia geral integrar qualquer das listas concorrentes, deverão os respectivos membros eleger o associado que presidirá à comissão eleitoral, no dia em que esta inicia funções.

5- Na situação prevista no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral só poderá ser eleito por unanimidade para presidir à comissão eleitoral.

Artigo 53.º

(Início e cessação de funções)

1- A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte à data limite de apresentação das listas de candidatos.

2- A comissão eleitoral cessa as suas funções no terceiro dia útil posterior à data limite para impugnação do acto eleitoral.

3- No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao terceiro dia útil posterior à data da decisão definitiva sobre tal impugnação.

4- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data de início de funções da comissão eleitoral, esta fixará, em documento escrito assinado pelos elementos que a compõem, os procedimentos a que o processo eleitoral obedecerá.

Artigo 54.º

(Competência)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir e organizar todo o processo administrativo das eleições, nomeadamente decidir sobre a existência ou não de urnas para voto directo, declarar a abertura e o encerramento da assembleia geral eleitoral e fixar as datas entre as quais decorrerá o sufrágio;
- b) Decidir sobre as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades, de acordo com o orçamento previamente aprovado;
- d) Presidir ao sufrágio e realizar o escrutínio;
- e) Decidir sobre as impugnações do acto eleitoral que forem apresentadas e sobre quaisquer outras reclamações.

Artigo 55.º

(Data das eleições)

- 1- Salvo os casos previstos nos presentes estatutos, as eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos órgãos gerentes em exercício.
- 2- As eleições para os órgãos gerentes são realizadas no mesmo período eleitoral.

Artigo 56.º

(Candidaturas)

- 1- A apresentação das listas de candidatos deve ser feita à mesa da assembleia geral, até vinte dias antes da data de início do sufrágio.
- 2- As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto por, pelo menos, 12 (doze) associados com direito de voto.
- 3- Das listas de candidatos devem constar:
 - a) O número de membros da direcção, o qual deve manter-se constante até ao termo do mandato;
 - b) Nome e número de associado;
 - c) Identificação da condição de vínculo laboral;
 - d) A composição nominal dos órgãos a que se candidatam.
- 4- Os subscritores das diferentes listas serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.
- 5- As listas poderão ser apresentadas pessoalmente com registo de entrega ou remetidas por correio registado com aviso de recepção para a sede do SIPLA.
- 6- As listas de candidatos devem ser recebidas nos serviços administrativos do SIPLA até às 18h00 do último dia em que podem ser apresentadas.
- 7- As listas serão apresentadas para cada um dos órgãos do sindicato e poderão integrar candidatos a outras estruturas do SIPLA.
- 8- Por cada lista concorrente, haverá quatro membros suplentes:
 - a) Um membro suplente para a mesa da assembleia geral;
 - b) Um membro suplente para o conselho fiscal;
 - c) Dois membros suplentes para a direcção, independentemente do número de elementos que compõem este órgão.

Artigo 57.º

(Desistência de candidatura)

- 1- A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida à mesa da assembleia geral ou ao presidente da comissão eleitoral.
- 2- Em ordem à manutenção das candidaturas apresentadas, não poderão desistir das mesmas os associados que se apresentem à eleição para a presidência da mesa da assembleia geral nem mais do que 3 candidatos a cargos na direcção, sendo correspondentemente aplicável o disposto no artigo 66.º
- 3- A declaração referida no número um deverá ser apresentada pessoalmente com registo de entrega ou remetida por correio registado com aviso de recepção para a sede do SIPLA.
- 4- Os subscritores da declaração serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

Artigo 58.º**(Votação)**

1- O voto é pessoal, directo e secreto, não podendo ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitida votação por correspondência e através de voto electrónico, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 59.º**(Voto por correspondência)**

1- Os votos por correspondência devem respeitar os seguintes requisitos:

- a) O boletim de voto deve estar dobrado e inserido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea anterior deverá, por sua vez, ser inserido em outro sobrescrito, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o nome e número de associado e a sua assinatura;
- c) O sobrescrito com o respectivo voto, deverá ser recebido no SIPLA, por qualquer meio, até ao encerramento do sufrágio.

2- A comissão eleitoral organizará um registo de recepção dos votos por correspondência.

Artigo 60.º**(Voto electrónico)**

1- É permitido o voto electrónico o qual é efectivado através do respectivo envio por «correio electrónico».

2- Cada associado terá ao seu dispor uma «palavra-chave» confidencial, a qual será fornecida pelo presidente da comissão eleitoral e só poderá ser utilizada para efeitos de voto electrónico.

3- Os votos serão recebidos e arquivados num ficheiro electrónico, a «urna electrónica», o qual só poderá ser aberto pelo presidente da comissão eleitoral.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da comissão eleitoral disporá de uma «palavra-chave», só podendo proceder à abertura da «urna electrónica» após o encerramento do sufrágio, nos termos do artigo 64.º

5- O voto através de correio electrónico deverá ser recebido no SIPLA até ao encerramento do sufrágio.

Artigo 61.º**(Mesas de voto)**

1- Durante o período de sufrágio, poderão funcionar mesas de voto, nos termos que forem fixados pela comissão eleitoral.

2- Caso a comissão eleitoral decida pela existência de mesas de voto:

- a) Cada lista concorrente deverá nomear um ou mais elementos que integrarão cada mesa de voto;
- b) A composição das mesas de voto deverá ser publicada cinco dias antes da realização do acto eleitoral;
- c) O presidente da comissão eleitoral preside às mesas de voto, podendo fazer-se representar por associado por ele designado para o efeito, o qual não poderá integrar qualquer lista.

Artigo 62.º**(Sufrágio)**

1- O sufrágio tem a duração de três dias úteis.

2- Salvo deliberação em contrário da comissão eleitoral, o sufrágio decorrerá entre as 14h00 e as 18h00, na sede do SIPLA, ou nas respectivas representações ou delegações, sem prejuízo do disposto quanto ao voto por correio electrónico e voto por correspondência.

Artigo 63.º**(Voto em branco ou nulo)**

1- Corresponderá a voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Corresponderá a voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasuras ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não será considerado voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não sendo perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do associado.

Artigo 64.º

(Escrutínio)

1- Será eleita a lista que obtiver mais de metade dos votos validamente expressos, não se considerando como tal os votos em branco ou nulos.

2- Se nenhuma das listas obtiver esse número de votos, proceder-se-á a segundo sufrágio, ao qual concorrerão as duas listas mais votadas que não tenham retirado a sua candidatura.

3- A segunda volta de eleições realizar-se-á nos 15 (quinze) dias posteriores ao apuramento dos resultados do primeiro sufrágio.

4- Após o sufrágio, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que concluído, será anunciado.

Artigo 65.º

(Impugnação do acto eleitoral)

1- O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades.

2- A reclamação deverá ser fundamentada e apresentada à comissão eleitoral até três dias de calendário após o encerramento da assembleia eleitoral.

3- Caso a comissão eleitoral entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que a reclamação pode vir a obter provimento, comunica tal entendimento à mesa da assembleia geral.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão eleitoral poderá recusar a submissão da reclamação a apreciação e decisão em assembleia geral, caso entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que aquela poderá não obter provimento.

5- Para efeitos do disposto no número três do presente artigo, o presidente da mesa da assembleia geral convocará, no prazo de 15 (quinze) dias, uma assembleia geral para apreciação e decisão da impugnação.

Artigo 66.º

(Inexistência de candidaturas)

1- Se, dentro do prazo fixado pelo artigo 56.º, número 1, não forem apresentadas listas de candidatos ou no caso de desistência de candidatura, nos termos do artigo 57.º, será dado início a novo processo eleitoral nos 30 (trinta) dias subsequentes à data prevista para o início do sufrágio.

2- É aplicável ao novo processo eleitoral o disposto na presente secção.

3- É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 35.º, número 4.

4- O procedimento descrito nos números anteriores repetir-se-á até efectiva realização de acto eleitoral.

Artigo 67.º

(Tomada de posse)

Os órgãos eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, 7 (sete) dias após a deliberação da comissão eleitoral ou da assembleia geral, conforme os casos.

Artigo 68.º

(Início do mandato)

Os órgãos eleitos iniciarão o seu mandato no dia útil seguinte àquele em que tomaram posse.

CAPÍTULO III

Direcção

Artigo 69.º

(Constituição)

- 1- A direcção é o órgão gerente encarregue da administração e gestão do SIPLA.
- 2- A direcção é composta por um número ímpar mínimo de 5 (cinco) e máximo de 9 (nove) membros.
- 3- Consoante o número de membros que compõe a direcção seja 5, 7 ou 9, esta terá de ser composta por um mínimo de 4 (quatro), 6 (seis) ou 8 (oito) membros com contrato de trabalho com a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa colectiva n.º 502 030 879, respetivamente, sendo que o presidente da direcção será sempre um piloto com contrato de trabalho com a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa colectiva n.º 502 030 879.
- 4- A direcção é constituída por:
 - a) Um presidente;
 - b) Um vice-presidente;
 - c) Um tesoureiro;
 - d) Dois vogais.
- 5- O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

Artigo 70.º

(Competência)

- 1- Compete à direcção:
 - a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita;
 - b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
 - c) Administrar os bens do sindicato;
 - d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;
 - e) Discutir, negociar e assinar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor;
 - f) Decidir sobre a concessão de subsídios aos membros dos outros órgãos do SIPLA pelo exercício das suas funções;
 - g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;
 - h) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
 - i) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;
 - j) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
 - k) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinares;
 - l) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;
 - m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;
 - n) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;
 - o) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
 - p) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SIPLA em organismos nacionais ou internacionais;
 - q) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos;
 - r) Elaborar relatório, que deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e posteriormente à direcção seguinte, o qual deverá descrever de forma completa o estado dos processos pendentes e demais documentação do SIPLA.

Artigo 71.º

(Competências dos membros da direcção)

- 1- Compete, em especial, ao presidente da direcção:
- Coordenar o trabalho da direcção;
 - Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
 - Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar esta competência, quando assim o entender, em qualquer outro membro da direcção;
 - Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
 - Visar documentos de receitas e despesas;
 - Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
 - Constituir mandatários para a prática de actos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.
- 2- Compete, em especial, ao vice-presidente:
- Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
 - Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.
- 3- Compete, em especial, ao tesoureiro:
- Zelar pelo património do sindicato;
 - Arrecadar e depositar as receitas;
 - Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
 - Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do sindicato;
 - Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.
- 4- Compete a cada vogal exercer as competências que lhes sejam conferidas pelo presidente da direcção.

Artigo 72.º

(Reuniões e quórum)

- 1- A direcção define a periodicidade das respectivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada mês.
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões da direcção, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 3- A direcção pode decidir convidar a assistirem às reuniões da direcção, quer os outros membros dos órgãos do sindicato, quer os delegados sindicais, embora nenhum destes possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 4- A direcção reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera com um mínimo de dois terços dos membros em exercício.

Artigo 73.º

(Actas)

- 1- Devem ser exaradas actas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.
- 2- A acta deve conter, designadamente:
- A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
 - O nome dos participantes ou lista de presenças, a qual será anexada à acta;
 - A ordem do dia constante da convocatória, caso esta exista;
 - O teor das deliberações tomadas;
 - Os resultados das votações;
 - O sentido das declarações dos membros da direcção, se estes o requererem;
 - A assinatura de todos os participantes na reunião.
- 3- Sempre que as actas sejam registadas em folhas soltas, deve o presidente da direcção tomar as precauções e as medidas necessárias para impedir a sua falsificação.

Artigo 74.º

(Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na direcção e nas comissões e grupos de trabalho)

- 1- Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas

funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2- Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter igualmente direito a um subsídio, mediante deliberação nesse sentido tomada pela direcção.

3- O subsídio e suas actualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.

4- A direcção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

Artigo 75.º

(Responsabilidade)

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício das suas competências.

2- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que:

a) Tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem manifestado o seu desacordo, em declaração registada em acta;

b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente será registado em acta.

Artigo 76.º

(Vinculação)

1- O sindicato obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente e de outro membro da direcção;

b) De dois membros da direcção, no caso de ausência ou impedimento do presidente;

c) Do(s) membro(s) da direcção que, para tanto, tenha(m) recebido, em acta, delegação da direcção para a prática de acto ou actos determinados;

d) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos.

2- Os actos de mero expediente podem ser assinados por qualquer membro da direcção ou por funcionário do SIPLA a quem tal poder tenha sido expressamente conferido por deliberação da direcção.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 77.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é um órgão gerente do sindicato, composto por 3 (três) membros, dos quais um é o presidente.

2- Em caso de impedimento definitivo do presidente na pendência do mandato, os restantes membros escolherão um deles para desempenhar as funções de presidente até ao seu termo.

Artigo 78.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;

b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela direcção;

c) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;

d) Conferir trimestralmente a regularidade da escrituração dos livros de actas da direcção;

e) Elaborar actas da sua actividade em livro apropriado.

Artigo 79.º

(Normas aplicáveis)

São aplicáveis ao conselho fiscal, com as devidas adaptações, as regras estabelecidas quanto às reuniões e responsabilidade dos membros da direcção, bem como o disposto no artigo 74.º

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 80.º

(Delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais constituem um corpo executivo que, em conjunto e em coordenação com a direcção, cuida das questões laborais dos associados.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos pela assembleia geral.

Artigo 81.º

(Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções dos delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.
- 2- A direcção define os montantes, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

CAPÍTULO VII

Assembleia de empresa

Artigo 82.º

(Constituição da assembleia de empresa)

- 1- A assembleia de empresa é o órgão deliberativo constituído por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que trabalhem numa mesma empresa.
- 2- Poderão estar presentes em assembleia de empresa associados de outras empresas, não tendo, contudo, direito a voto.
- 3- Em assembleia de empresa podem estar presentes os membros da direcção que não trabalhem nessa empresa, podendo propor, requerer e intervir em geral, não podendo, contudo, votar nas deliberações.

Artigo 83.º

(Competência)

Compete à assembleia de empresa:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com a actividade dos associados na empresa em que prestem trabalho;
- b) Aprovar ou ratificar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve na respectiva empresa;
- d) Fiscalizar os actos dos respectivos delegados sindicais;
- e) Eleger e destituir a comissão de empresa;
- f) Deliberar sobre a cobrança de quotas suplementares.

Artigo 84.º

(Normas aplicáveis)

São aplicáveis à assembleia de empresa as regras estabelecidas quanto à convocação, organização e funcionamento da assembleia geral, em tudo o que não contrariar a específica natureza daquela.

Artigo 85.º

(Comissão de empresa)

1- A comissão de empresa é, nos termos dos presentes estatutos, a estrutura representativa dos associados que prestam trabalho numa empresa com um mínimo de 15 pilotos associados e é constituída mediante proposta da direcção apresentada em assembleia de empresa, especialmente convocada para o efeito.

2- A comissão de empresa é constituída por um número ímpar de elementos, com um mínimo de 3 (três) e um máximo de cinco, dos quais um é o respectivo presidente.

3- A comissão de empresa integrará sempre, pelo menos, um delegado sindical.

4- Independentemente de pertencerem à direcção, os respectivos membros poderão integrar a comissão de empresa.

Artigo 86.º

(Constituição)

1- A comissão de empresa é eleita em assembleia eleitoral de empresa.

2- Só poderão integrar a comissão de empresa os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- A direcção, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias de calendário subsequentes ao início do mandato, promove obrigatoriamente a convocação de assembleia eleitoral de empresa, de cuja ordem de trabalhos constará a eleição de comissão de empresa.

4- As listas concorrentes às eleições podem apresentar uma lista eleitoral para a comissão de empresa.

5- A comissão de empresa toma posse e inicia o respectivo mandato na assembleia eleitoral de empresa em que foi eleita.

6- Em caso de cessação do mandato da direcção, cessa o mandato da comissão de empresa, devendo a nova direcção, quando eleita, proceder nos termos do número três supra.

7- Na impossibilidade de eleição de comissão de empresa, a direcção assegurará a gestão meramente administrativa e corrente dos assuntos respeitantes aos interesses dos associados da respectiva empresa, sem prejuízo de ser promovida a realização de nova assembleia eleitoral de empresa.

Artigo 87.º

(Eleição)

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo precedente, a apresentação de listas eleitorais para a comissão de empresa é feita em assembleia eleitoral de empresa.

2- É aplicável, salvo deliberação em contrário da respectiva assembleia, com as devidas adaptações as regras aplicáveis à assembleia eleitoral.

Artigo 88.º

(Destituição)

1- A comissão de empresa e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia de empresa expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria simples do número total de associados presentes ou representados.

2- Sem prejuízo da faculdade de revogar a delegação de poderes atribuída nos termos estatutários, a direcção pode propor à assembleia de empresa a destituição da comissão de empresa ou de algum dos seus membros.

3- A assembleia de empresa que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros, elegerá, se possível, nova comissão de empresa.

4- Na impossibilidade de eleição de nova comissão de empresa esta é substituída pela direcção.

5- São aplicáveis aos membros da comissão da empresa, com as devidas adaptações, as regras de cessação do mandato dos membros dos órgãos do sindicato.

Artigo 89.º

(Competência)

Compete à comissão de empresa:

a) Mediante delegação de poderes da direcção, negociar e propor à assembleia de empresa, para aprovação ou ratificação, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;

- b) Coordenar a actuação dos associados da empresa em função das directrizes e política sindical definida pela direcção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com a empresa;
- d) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com os associados e com a direcção;
- e) Administrar e gerir o orçamento constituído pela afectação de percentagem das quotas cobradas, sob supervisão e fiscalização da direcção e do conselho fiscal;
- f) A comissão de empresa deve prestar contas no máximo de três em três meses à direcção sobre os gastos efectuados, devendo dar conta imediatamente àquele órgão de qualquer despesa extraordinária previsível, bem como informar a direcção, logo que esta o solicite, sobre quaisquer assuntos.

Artigo 90.º

(Competência em matéria de negociação colectiva)

- 1- A comissão de empresa pode negociar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral, desde que seja mandatada para o efeito pela direcção, através de delegação de poderes.
- 2- A delegação de competência referida no número anterior extingue-se:
 - a) Por revogação a todo o tempo do acto de delegação efectuada pela direcção e respectivos instrumentos de mandato;
 - b) Por caducidade, por se terem esgotado os seus efeitos ou ter cessado o mandato da direcção ou da comissão de empresa.
- 3- Em qualquer negociação, a comissão de empresa terá de enquadrar-se nos princípios definidos pela direcção em sede de política sindical, assim como respeitar os termos da delegação de poderes efectuada pela direcção e/ou respectivos instrumentos de mandato.
- 4- A direcção pode exercer o direito de veto relativamente a quaisquer propostas que a comissão de empresa pretenda apresentar em assembleia de empresa.
- 5- Qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamentação laboral negociados pela comissão de empresa terão de ser ratificados em assembleia de empresa.
- 6- Não podem ser submetidas a deliberação da assembleia de empresa, propostas da comissão de empresa que tenham sido vetadas pela direcção.

TÍTULO V

Administração financeira

Artigo 91.º

(Receitas)

- 1- Constituem receitas do SIPLA:
 - a) As quotas e joias;
 - b) As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas com enquadramento legal.
- 2- As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:
 - a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do sindicato;
 - b) Constituição de fundos;
 - c) Rentabilização dos activos e do património do SIPLA;
 - d) Outras aplicações expressamente definidas em assembleia geral e necessárias ao desenvolvimento da acção social, da promoção da solidariedade e do escopo do SIPLA.

TÍTULO VI

Fusão e dissolução

Artigo 92.º

(Fusão e dissolução)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

2- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do sindicato.

3- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os associados.

4- A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

TÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 93.º

(Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, nos termos do artigo 39.º, alínea *b*).

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos associados presentes ou representados, com excepção do artigo 69.º que carece de uma maioria qualificada de $\frac{3}{4}$, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 94.º

(Comissão instaladora)

Após a aprovação do sindicato pela assembleia constituinte e até à tomada de posse dos novos órgãos sociais, incumbe ao um ou mais associados fundadores, nomeados em sede de assembleia constituinte, praticar os seguintes actos:

- Proceder ao registo do sindicato junto do Ministério do Trabalho;
- Acompanhar o processo de registo junto do Ministério do Trabalho;
- Receber todos os pedidos de filiação que sejam dirigidos ao sindicato;
- Assegurar o expediente do sindicato;
- Organizar o acto eleitoral de eleição dos corpos sociais após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 26 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT-Viseu, União Geral de Trabalhadores de Viseu - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui José Fernandes Moreira.

Secretários:

José Nuno Sarmento Botelho Lapa Nápoles.

Maria Margarida Martins Coelho Messias.

Ana Paula Ribeiro Seabra.

Graça Maria Silva Vaz Campos.

Maurício Carvalho Jesus Amral.

Ana Maria Lopes Miroto.

Suplentes:

Carlos Manuel Palhares Moreira Alves.

José Rui Almeida Rodrigues.

Mónica Sofia Cardoso Fernandes Vieira.

João Carlos Nunes.

Maria Laura L. Maurício Lopes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rodrigo Carlos Valter de Menezes Basto.

Vice-presidente - Raquel Dias Martins.

Tesoureiro - Nuno Filipe Casinhas Manuelito.

Vogal - Sónia Andreia Ferreira Janela.

Vogal - João Carlos Cabral Azevedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Joana Cristina Gonçalves Carvalho.
Joana Isabel Teixeira Afonso Rodrigues.
Tiago Nuno Alhinha Serrano.
António Reis Rocha.
Fernando Jorge da Costa Soares.
César Manuel Travassos Miranda.
Eunice da Conceição Ferreira Martins Leal de Lima.
Susete Marisa Pereira Cabral Gomes.
Margarida da Conceição Major Pinheiro.
Nuno Miguel Marques Palma Calçarão.
Paula Maria Ferreira Pereira.

Suplentes:

Manuel António Ramos Vieira.
Gil Ricardo Guerra Silva.
Célia Maria Pires Matias.
Nuno Miguel Oliveira da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2024, com substituições publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2025 e n.º 16, de 29 de abril de 2026, foram efetuadas as seguintes substituições:

Direção nacional

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral adjunta	Maria Helena Martins	Consulado-geral São Paulo
Secretário	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris

São substituídos por:

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretário-geral adjunto	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris
Secretária	Miquelina Gonçalves	Consulado-geral Zurique/Lugano

2- Coordenadores das direções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
América 1	Paula Braga Themido	Consulado-geral Newark
Europa 2	Diogo Miguel Silva	Consulado-geral Paris/Tours

São substituídos por:

2- Coordenadores das direções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
América 1	Carolina Almeida Pato	Consulado-geral Boston
Europa 2	Elisabete Martins	Consulado-geral Paris

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de maio de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - Coelho & Matias - Sociedade Panificadora, L.^{da}, representada por Inácia Maria Faia Caeiro.

Vice-presidente - Móveis Silvino Cordeiro - António José Duarte Cordeiro, representada por Jorge Manuel do Amaral Neves Vasco.

Tesoureiro - WACP - World Association For Connecting People, representada por Maria de Fátima Pereira da Silva.

Vogal - Talho Hélder & Celestino Raimundo, L.^{da}, representada Sérgio da Silva Dinis.

Vogal - Academia das Contas - Consultores, L.^{da}, representada por Isabel Maria Fonseca Pereira da Costa.

Vogal suplente - Graça Salteiro, Unipessoal, L.^{da}, representada por Graça Maria Henriques Ferreira Salteiro.

Vogal suplente - Manuel Fernandes Unipessoal, L.^{da} - Inova, representada por Manuel Carreira da Costa Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - Euroconsult, representada por Eng.º Carlos Iglézias.

Vice-presidente - Resiaçores, representada por Eng.º Joaquim Borrvalho.

Vice-presidente - Slimcei, representada por Eng.º Manuel Santos.

Vogal - Eco-Oil, representada por Dr. Francisco Quintela.

Vogal - VentilAqua, representada por Eng.º Carlos Oliveira.

Suplente - Enviro, representada por Eng.ª Joana Goulart.

Suplente - Consultsig, representada por Fernanda Marques.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SAP Portugal - Sistemas, Aplicações e Produtos Informáticos, Sociedade Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de maio de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

João Pedro Dinis Almeida.
José Luis Martins Condinho Nunes.
Maria Manuel Narciso Alves Serra.
José Manuel Dias Soares.
Ana Rita Victor.
David Jorge da Costa Machado.
Pedro de Jesus Pacheco Henriques Paiva Ferreira.

Suplentes:

Rute Sofia Vital Pimenta.
Susana Inês André Rodrigues.
Paula Maria Gonçalves Ribeiro Peixinho.
Rui Jorge de Abreu Chiti Parente.

Registado em 18 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissão de trabalhadores eleita em 22 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

David Manuel Pinto Quintela.
Marina Alexandra de Figueiredo de Campos.
Ivone Susana Matos Cunha Pinto.
Fernando Manuel Cabaço Loureiro.
Carla Maria Gomes Ferreira Camacho.
Luís Paulo Ribeiro Sousa.
Orlando Manuel Janeiro Enfermeiro.

Subcomissão de trabalhadores - Região do Porto:

Horácio Arnaldo Valente Gomes.
Maria Gabriela Vieira dos Santos Magalhães.
António Daniel Oliveira Marques.

Registado em 18 de junho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de junho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA:

«Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão consolidada, vimos por este meio remeter a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RTSST), subscrita por 32 trabalhadores da VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA, em 12 de junho de 2026 (150 trabalhadores x 20 % = 30 trabalhadores mínimos - Convocatória subscrita por 32 trabalhadores). A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho está agendada para o dia 18 de setembro de 2026, dando assim cumprimento à comunicação prevista no número 1 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a antecedência mínima de 90 dias.»

(Seguem as assinaturas de 32 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Astemo Abrantes, SA - Convocatória

Nos termos do disposto na 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 das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de junho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Astemo Abrantes, SA.

«Pelo presente, comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no artigo 27.º número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 14 de setembro de 2026 realizar-se-á na empresa Astemo Abrantes, SA, sita na Zona Industrial Alferrarede, via Industrial 2, Alferrarede, 2200-293 Abrantes, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

EDSCP Manufacturing, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos do disposto na 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 SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de junho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDSCP Manufacturing, Unipessoal L.^{da}

«O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.^{as} que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDSCP Manufacturing, Unipessoal L.^{da} (Versigent), com sede no Pólo Tecnológico de Lisboa, Rua António Champalimaud, Lote 4 - 1600-514 Lisboa e estabelecimentos industriais em Castelo Branco.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ocorrerá no dia 18 de setembro de 2026.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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 do disposto na 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 18 de junho de 2026, 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 18 de setembro de 2026, 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.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Freguesia de Massamá e Monte Abraão, realizada em 16 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2026.

Efetivo:

Jorge Miguel de Lemos Amaral Jorge.

Suplente:

Alda Cristina Dias Carvalho.

Registado em 18 junho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 173 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, realizada em 20 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2026.

Efetivos:

Eduardo de Jesus Moniz dos Santos.
Duarte Alferes Pinto Soares.
Carla Alexandra Gonçalves Guedes.
Sofia Roxo Martins.
Bento Ângelo Barros Ferreira.
Rui Daniel Bastos Pereira Pinto Mota.
Duarte Filipe Fernandes Nunes.

Suplentes:

Cláudio Frederico dos Santos Terreiros.
Octávio Nuno Capela Morais Janeiro.
Pedro Paulo Ferreira da Silva da Costa Pereira.
João Francisco Alves Calado.
José dos Santos Pedro Ferreira.
João Paulo Alves Mendes.

Registado em 18 junho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 173 do livro n.º 1.