

Boletim do Trabalho e Emprego

14

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)
€ 8,50 — 1704\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 14	P. 735-876	15-ABRIL-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	739
Organizações do trabalho	817
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 739
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 739
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra 740
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro 740
- Aviso para PE dos CCT para o comércio automóvel 740
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 740
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões 741

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras 741
- CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras 742

— CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial	743
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	744
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	746
— AE entre o ICP — Instituto das Comunicações de Portugal e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual e outro	746
— AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro	770
— AE entre a GIST-brocades, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras	806
— AE entre a Manufactura de Tapeçarias de Portalegre, L. ^{da} , e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outras	808
— AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras	809
— AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	811
— AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — Alteração salarial e outras	812
— AE entre a Rodoviária do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras	814
— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	816

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores do Município de Lisboa — STML — Alteração	817
— SFP — Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses — Alteração	831

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT (Secção Regional de Aveiro)	840
— Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos	841
— SFP — Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses	841
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco — Rec- tificação	843

Associações patronais:

I — Estatutos:

— ANIPLA — Assoc. Nacional da Ind. para a Protecção das Plantas — Alteração	843
---	-----

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel (APIGTP)	850
— Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)	851

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— A Fiandeira, Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos, S. A.	852
— GRAÇAFIL — Fiação de Lã e Mistos, S. A.	863

II — Identificação:

— Essilor Portugal — Soc. Industrial de Óptica, L. ^{da}	874
— ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A.	874
— GRAÇAFIL — Fiação de Lã e Mistos, S. A.	874
— A Fiandeira — Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos, S. A.	875
— TAP — Air Portugal, S. A. — Substituição	875
— EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Substituição	875



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT para a indústria de conservas de peixe, entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas no território nacional:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro, 5, de 8 de Fevereiro, 10, de 15 de Março, e 13, de 8 de Abril, todos de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados ambos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2001. A portaria, a emitir ao abrigo dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais

outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE dos CCT para o comércio automóvel

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2000, e 4, de 29 de Janeiro, e 9, de 8 de Março, ambos de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as convenções extensivas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria

de extensão das alterações do CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2001.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre a Associação GPL — Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões e entre as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT para a indústria de tripas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 —

2 — Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3 —

Cláusula 58.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 510\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
I	Encarregado geral	—	97 500\$00
	Encarregado	—	90 100\$00
II	Chefe	—	95 500\$00
	Subchefe	—	91 200\$00
	Manobrador de empilhador	—	91 200\$00
	Aproveitador de produtos	1. ^a	86 800\$00
	Embalador	1. ^a	86 800\$00
	Estufeiro	2. ^a	83 200\$00
	Manipulador	2. ^a	83 200\$00
III	Preparador-distribuidor da matéria-prima.	—	74 500\$00
	Revisor	—	74 500\$00
IV	Chefe	—	80 300\$00
	Subchefe	—	76 700\$00
	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a	73 000\$00
	Medidor (tripa de carneiro)	2. ^a	71 400\$00
V	Verificador-controlador	—	71 400\$00
	Atador	1. ^a	71 400\$00
	Calibrador (tripa vaca/porco)	1. ^a	71 400\$00
	Colador	1. ^a	71 400\$00
	Cortador	1. ^a	71 400\$00
	Costureiro	2. ^a	69 700\$00
	Enfiador-moldador	2. ^a	69 700\$00
VI	Medidor (tripa vaca/porco)	—	69 700\$00
	Separador de produtos	—	69 700\$00
	Entubador	—	69 700\$00
	Raspador-desembarçador	—	69 700\$00
VII	Salgador	—	67 300\$00
	Trabalhador de limpeza	—	67 300\$00

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2001.

Pela ITA — Associação dos Industriais de Tripas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 28 de Março de 2001. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 99 do livro n.º 9, com o registo n.º 66/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, às empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias de carácter informativo e respectivos parques gráficos, filiadas na AIND, e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

3, 4, 5 e 6 — (Mantém a redacção em vigor.)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 6330\$ cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 730\$, contudo, sempre que trabalhar num número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela «A»	Tabela «B»
0	124 600\$00	113 400\$00
1	112 900\$00	100 500\$00
2	104 500\$00	94 900\$00
3	100 700\$00	90 700\$00
4	97 700\$00	87 100\$00
5	92 300\$00	83 300\$00
6	87 000\$00	77 900\$00
7	78 900\$00	71 500\$00
8	73 500\$00	66 400\$00
9	69 800\$00	62 600\$00
10	66 400\$00	60 300\$00
11	61 400\$00	54 700\$00
12	57 000\$00	51 000\$00
13	53 500\$00	47 900\$00

Nota. — Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional quando as remunerações previstas nesta tabela forem inferiores.

1, 2 e 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Lisboa, 9 de Março de 2001.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 15 de Março de 2001. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias

Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;

SINDEGRAF — Sindicato democrático dos gráficos e Afins.

Lisboa, 12 de Março de 2001. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 99 do livro n.º 9 com o n.º 65/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 6330\$ cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 730\$, contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabelas salariais (*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0.....	124 600\$00	113 400\$00
1.....	112 900\$00	100 500\$00
2.....	104 500\$00	94 900\$00
3.....	100 700\$00	90 700\$00
4.....	97 700\$00	87 100\$00
5.....	92 300\$00	83 300\$00
6.....	87 000\$00	77 900\$00
7.....	78 900\$00	71 500\$00
8.....	73 500\$00	66 400\$00
9.....	69 800\$00	62 600\$00
10.....	66 400\$00	60 300\$00
11.....	61 400\$00	54 700\$00
12.....	57 000\$00	51 000\$00
13.....	53 500\$00	47 900\$00

(*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional quando as remunerações previstas nestas tabelas forem inferiores.

1, 2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2001.

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim Jesus Silva.

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

Joaquim Jesus Silva.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim Jesus Silva.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Joaquim Jesus Silva.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato de Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Entrado em 12 de Março de 2001.

Depositado em 2 de Abril de 2001, a fl. 98 do livro n.º 9, com o n.º 56/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 670\$.

.....

Cláusula 32.^a

Direitos especiais

Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um local de trabalho fixo, nomeada-

mente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação da factura.

Único. Relativamente ao preço da refeição dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

Cláusula 79.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2001.

ANEXO III Tabela salarial

Grupos	Remunerações
1	150 200\$00
2	118 850\$00
3	115 150\$00
4	113 000\$00
5	109 100\$00
6	107 450\$00
7	106 000\$00
8	104 350\$00
9	101 950\$00
10	100 600\$00
11	98 550\$00
12	95 000\$00
13	93 550\$00
14	91 600\$00
15	89 400\$00
16	87 550\$00
17	84 950\$00

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

- 1.º ano — 67 000\$;
- 2.º ano — 67 000\$;
- 3.º ano — 67 000\$.

Praticante-montador de aquários e praticante-montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — 67 000\$.

Aprendiz geral — 67 000\$.

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — 67 000\$;
- 2.º ano — 67 000\$.

Pré-oficial de colocador, biselador, espelhador, moldeiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:

- 1.º ano — 80 700\$;
- 2.º ano — 91 800\$.

Polidor de vidro plano:

- 1.º ano — 75 400\$;
- 2.º ano — 85 900\$.

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — 72 800\$;
- 2.º ano — 84 000\$.

Montador de espelhos electrificados e de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

- 1.º ano — 67 000\$;
- 2.º ano — 75 500\$.

Colocador de vidro auto — 91 800\$.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — 67 000\$.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — 67 000\$;
- 2.º ano — 67 000\$;
- 3.º ano — 67 000\$.

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 3600\$.

Porto, 23 de Janeiro de 2001.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 23 de Março de 2001.

Depositado em 6 de Abril de 2001, a fl. 99 do livro n.º 9, com o n.º 69/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79 na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

I

Vigência

A matéria acordada vigora a partir de 1 de Janeiro de 2001 e até 31 de Dezembro do mesmo ano.

II

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações
Gerente	135 000\$00
Encarregado	124 000\$00
Chefe de secção	110 200\$00
Guarda-livros	107 400\$00
Oficial de 1.ª/escriturário de 1.ª	89 400\$00
Oficial de 2.ª/escriturário de 2.ª	87 500\$00
Servente	71 700\$00
Caixa de balcão	67 700\$00
Praticante do 2.º ano	69 500\$00
Praticante do 1.º ano	64 400\$00
Aprendiz do 1.º ano	(a)
Motorista de pesados	94 600\$00
Motorista de ligeiros	89 400\$00
Ajudante de motorista	78 300\$00

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

III

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a 480\$ de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

IV

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de 3500\$.

Leiria, 11 de Janeiro de 2001.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 98 do livro n.º 9, com o n.º 61/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre o ICP — Instituto das Comunicações de Portugal e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audio-visual e outro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao Instituto das Comunicações de Portugal — adiante designado por ICP — e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das normas específicas acordadas entre o ICP e os trabalhadores, em virtude destas deslocações.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O acordo vigorará por um período mínimo de 24 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de Janeiro a Dezembro de cada ano civil, produzindo a referente a 2001 efeitos de 1 de Março a 31 de Dezembro.

3 — O presente acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por outro que o venha alterar.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 — O presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 18 meses após a data da sua entrega para depósito, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses.

2 — O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

3 — Excepcionalmente, a primeira revisão do presente acordo poderá ocorrer ao fim de 12 meses.

Direitos, deveres e garantias das partes**Garantias dos trabalhadores****Cláusula 4.^a****Deveres do Instituto****1 — São deveres do ICP:**

- a) Cumprir as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança;
- c) Tratar os trabalhadores com correcção e urbanidade;
- d) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- f) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por actos ou omissões resultantes do exercício das respectivas funções;
- g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- h) Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional;
- i) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos nas suas organizações sindicais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos da lei;
- j) Entregar um exemplar deste acordo a cada trabalhador e aos sindicatos subscritores;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores e suas organizações representativas devidamente autorizadas salas para reuniões, locais e quadros para afixação de informações sindicais e outras de interesse para os trabalhadores;
- l) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo e a pedido das mesmas o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores nos termos da lei das cobranças das quotizações sindicais.

2 — São ainda deveres do ICP, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas do Instituto, ou do próprio trabalhador em serviço do ICP, e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir a assistência judiciária ao trabalhador;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere aos danos causados ao ICP ou a terceiros.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos casos de a viatura não estar a ser legitimamente utilizada, o condutor ter actuado com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo.

É proibido ao ICP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 6.^a**Deveres dos trabalhadores****1 — São deveres gerais dos trabalhadores do ICP:**

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores do ICP, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com o Instituto;
- d) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho emanadas dos superiores hierárquicos, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, materiais e equipamentos que lhes estejam confiados;
- f) Actuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
- g) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, excepto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas sobre salubridade, higiene e segurança;
- j) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- k) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, e prestar ao ICP, por prazo a acordar entre as partes, não superior a três anos, os conhecimentos e técnicas adquiridos nesses cursos.

2 — Quando o trabalhador considere que as ordens referidas na alínea d) do número anterior se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias pode solicitar a sua confirmação por escrito.

Cláusula 7.^a

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em exercício de funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adoptando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objectivos do ICP sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respectivas actividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência.
- e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhe forem apresentadas.

Cláusula 8.^a

Incompatibilidades

O exercício, por si ou interposta pessoa, de actividades privadas que tenham relação directa ou indirecta com a actividade prosseguida pelo ICP é proibido a todos os seus trabalhadores.

CAPÍTULO III

Grupos e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Grupos profissionais, carreiras, categorias, níveis de qualificação e funções

Os grupos profissionais, categorias, carreiras e níveis de qualificação, bem como o respectivo enquadramento, são os que constam do regulamento de carreiras que, como anexo I, faz parte integrante deste acordo.

Cláusula 10.^a

Definição de funções

A definição de funções consta igualmente do anexo I.

CAPÍTULO IV

Dotações e preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 11.^a

Dotações de pessoal

1 — O ICP fixará as suas necessidades em meios humanos através do estabelecimento de dotações por especialidades e por serviços.

2 — Na fixação das necessidades em meios humanos atender-se-á:

- a) A critérios de carácter técnico, tendo em conta as exigências do trabalho a executar;

- b) À realização profissional dos trabalhadores, facultando-lhes quer o acesso profissional, quer o percurso nas carreiras, de modo a que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

3 — A fixação de dotações dos grupos profissionais que contenham especializações técnicas será sempre efectuada por especialidades, sem prejuízo da existência de profissionais de grupos não especializados e da fixação de dotações susceptíveis de preenchimento por mais de uma especialidade.

Cláusula 12.^a

Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — A admissão de pessoal para o ICP far-se-á com subordinação aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento de um programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- b) Definição prévia do posto de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) Em igualdade de circunstâncias, o ICP recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho.

2 — As condições específicas de admissão são fixadas pelo conselho de administração.

Cláusula 13.^a

Formas de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento efectua-se mediante concurso documental ou de prestação de provas, ou pela utilização conjunta dos dois processos.

2 — O preenchimento de funções que requeiram elevada especialização técnica ou um grau acentuado de confiança poderá efectuar-se através da escolha directa, tendo em atenção o currículo do trabalhador a admitir.

3 — Os procedimentos de selecção e recrutamento são definidos em ordem de serviço.

Cláusula 14.^a

Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada às funções a desempenhar;
- c) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho

1 — A admissão no ICP efectua-se através da celebração de contrato de trabalho, que constará de documento escrito assinado por ambas as partes, em dupli-

cado, sendo um exemplar para o ICP e outro para o trabalhador, contendo os seguintes elementos:

- a) Identidade das partes;
- b) Categoria e grupo profissional com a descrição do seu conteúdo, correspondente à descrição de funções constante no regulamento de carreiras;
- c) Local de trabalho;
- d) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- e) Período normal de trabalho diário e semanal;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental nos termos da cláusula 17.^a;
- h) Data da celebração do contrato e data do início dos seus efeitos.

2 — A celebração do contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo e à demais regulamentação interna do ICP, de que previamente lhe será dado conhecimento.

Cláusula 16.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores no ICP poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nos termos do regime legal do contrato individual de trabalho.

2 — As normas deste acordo são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando se mostrem incompatíveis com a duração limitada do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho no ICP.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho sem termo haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) Sete meses para quadros superiores;
- b) Cinco meses para quadros médios e profissionais altamente qualificados;
- c) Dois meses para trabalhadores qualificados e semiquualificados.

2 — Nos contratos de trabalho a termo haverá, salvo acordo em contrário, um período experimental de 30 dias se o contrato tiver prazo superior a 6 meses e de 15 dias se o prazo do contrato tiver duração igual ou inferior a 6 meses.

CAPÍTULO V

Alteração da situação profissional

Cláusula 18.^a

Situações abrangidas

Para além de outros casos previstos neste acordo, a alteração da situação profissional pode verificar-se por

evolução da carreira profissional, prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, mudança do grupo profissional, mudança do local de trabalho, exercício de funções de chefia e requisição nos termos das disposições respectivas.

Cláusula 19.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes ao grupo ao profissional que lhe é atribuído, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O ICP pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, até ao limite de um ano, de funções não compreendidas no seu grupo profissional, desde que não haja diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O exercício de funções superiores ao grupo profissional do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito ao ingresso nesse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do seu grupo profissional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

4 — O exercício de funções diferentes das do grupo profissional cessará automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 2, retomando o trabalhador as funções do seu grupo profissional, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o ICP.

5 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 2, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, terá direito a um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuído esse grupo profissional de qualificação superior.

Cláusula 20.^a

Mudança de grupo profissional

1 — O trabalhador só pode ser colocado em grupo profissional diferente daquele para que foi contratado desde que obtido o seu acordo, excepto quando a mudança resulte da evolução na carreira profissional ou quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Reclassificação;
- b) Recolocação;
- c) Reconversão.

2 — A reclassificação consiste na atribuição ao trabalhador de funções que integrem outro grupo profissional, decorrente da limitação ou incapacidade definitiva do mesmo para o desempenho das funções próprias do seu grupo profissional.

3 — A recolocação consiste na afectação transitória do trabalhador a posto de trabalho diferente, em razão da limitação temporária das aptidões profissionais.

4 — A reconversão consiste na alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador, em virtude da introdução de novas tecnologias, reorganização do tra-

balho, extinção ou redimensionamento dos serviços, com atribuição de novo grupo profissional.

Cláusula 21.^a

Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não fazem parte dos grupos profissionais, sendo a nomeação pelo conselho de administração, em comissão de serviço interna, a única forma prevista de provimento dos mesmos.

2 — A comissão de serviço tem a duração de três anos e considerar-se-á automaticamente renovada se, até 30 dias antes do seu termo, o conselho de administração ou o trabalhador investido no cargo não tiverem manifestado expressamente a intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A comissão de serviço poderá ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, por deliberação do conselho de administração, tomada por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador investido no cargo.

4 — A cessação de funções de chefia, por qualquer das razões previstas nos n.ºs 2 e 3, determina o regresso do trabalhador às funções próprias do seu grupo profissional, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.

5 — Cada comissão de serviço completa conta como apreciação do mérito para efeitos de evolução na carreira profissional, quando essa evolução estiver dependente de contagem do tempo de serviço e de apreciação do mérito.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, a cessação de funções de chefia produz os seguintes efeitos quanto à remuneração:

- a) O trabalhador que tenha exercido funções de chefia durante três ou mais anos consecutivos mantém o direito à remuneração mínima do cargo desempenhado até que seja absorvida pela remuneração própria da sua categoria profissional;
- b) O disposto na alínea anterior é aplicável no caso de cessação da comissão de serviço, por iniciativa do conselho de administração, antes de decorrido o prazo de três anos após a nomeação;
- c) A cessação da comissão de serviço, a pedido do trabalhador, antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior, determina o regresso à remuneração própria da sua categoria profissional.

7 — O exercício de funções de chefia, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes e contendo as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo de chefia a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Grupo e categoria profissional exercidos pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao ICP, o grupo e categoria profissional em que deve ser colocado na sequência da cessação da comissão de serviço.

Cláusula 22.^a

Requisição

Os trabalhadores do ICP que sejam chamados a exercer funções, em regime de requisição, no Estado, incluindo nos institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas, mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional no Instituto, considerando-se todo o período da requisição como serviço prestado no ICP.

CAPÍTULO VI

Disciplina

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 23.^a

Poder disciplinar

1 — O ICP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho de administração ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos na lei do contrato de trabalho e neste acordo.

Cláusula 24.^a

Conceito de infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar o facto voluntário imputável ao trabalhador, a título de dolo ou negligência, que viole algum dos deveres profissionais ou o que, praticado no exercício ou por causa das funções, seja notoriamente incompatível com a correcção indispensável ao exercício destas.

Cláusula 25.^a

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

3 — O despacho que ordenar a instauração de processo disciplinar deve ser comunicado ao presumível infractor no prazo de três dias úteis.

Cláusula 26.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — No caso de procedimento disciplinar com manifestação de intenção de proceder ao despedimento, o decurso do prazo definido no número anterior suspende-se com a comunicação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Igual suspensão 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.

Cláusula 27.^a

Instrutor

1 — No despacho de instauração do processo disciplinar o conselho de administração ou o superior hierárquico com competência disciplinar deverá nomear o instrutor do processo.

2 — O instrutor nomeado nos termos do número anterior pode não pertencer aos quadros do ICP mas, pertencendo, deverá ser de categoria igual ou superior à do presumível infractor e não desempenhar funções de chefia directa sobre o mesmo.

Cláusula 28.^a

Suspensão preventiva

1 — O conselho de administração ou o superior hierárquico com competência disciplinar pode suspender a prestação de trabalho, nos termos da lei, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem prejuízo dos direitos e regalias que não sejam incompatíveis com o regime de suspensão, nomeadamente o direito à remuneração.

2 — A suspensão pode ser determinada no despacho de instauração do processo disciplinar ou na pendência deste mediante proposta do instrutor.

Cláusula 29.^a

Registo de sanções

1 — O ICP manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares.

2 — O registo conterá a identificação do trabalhador, descrição sucinta da infracção, das circunstâncias atenuantes e agravantes e da sanção aplicada.

3 — O registo das sanções disciplinares é confidencial e apenas pode ser utilizado no exercício da acção disciplinar ou judicial subsequente.

SECÇÃO II

Sanções disciplinares

Cláusula 30.^a

Enumeração das sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

Cláusula 31.^a

Aplicação da sanção de repreensão verbal

A sanção de repreensão verbal será, em princípio, aplicada por faltas leves de serviço, sempre no intuito do aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, nomeadamente aos que:

- a) No desempenho das suas funções cometam erros por falta de atenção, se deles não tiver resultado prejuízo para o serviço;
- b) Violem de forma leve, para com os seus superiores hierárquicos, subordinados e companheiros de trabalho.

Cláusula 32.^a

Aplicação da sanção de repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada será aplicada, em geral, nos casos de negligência ou erro.

2 — Esta sanção será, nomeadamente, aplicável aos trabalhadores que:

- a) No desempenho das suas funções cometam erros por falta de atenção, se deles resultar prejuízo grave para o serviço;
- b) Não executem com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Violem, de forma leve, o dever de urbanidade para com utentes e demais pessoas que tenham relação com o Instituto;
- d) Ocasionalmente, violem as normas de segurança e higiene no trabalho;
- e) Não zelem pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e material que lhes seja confiado.

Cláusula 33.^a

Aplicação da sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição

A sanção de suspensão de trabalho com perda de remuneração, com os limites constantes do n.º 2 da cláusula 30.^a é, em geral, aplicável aos trabalhadores no caso de procedimento consciente demonstrativo de zelo e de diligência manifestamente inferiores àqueles a que se acham obrigados, pelas suas aptidões e categoria profissional, ou atentatórios da correcção indispensável ao exercício das suas funções.

Cláusula 34.^a

Aplicação da sanção de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e

praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — A sanção de despedimento com justa causa será aplicada, nomeadamente, aos trabalhadores que:

- a) Desobedeçam ilegítimamente às ordens dos seus superiores hierárquicos;
- b) Violam os direitos e garantias dos trabalhadores do ICP;
- c) Provoquem repetidamente conflitos com outros trabalhadores do ICP;
- d) Demonstrem desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesem interesses patrimoniais sérios do Instituto;
- f) Pratiquem intencionalmente, no âmbito do ICP, actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltem injustificadamente ao trabalho, quando essa falta determine directamente prejuízos ou riscos graves para o ICP ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Inobservem culposamente normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Pratiquem, no âmbito do ICP, violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre companheiros de trabalho, subordinados, superiores hierárquicos, membros dos corpos sociais, utentes e demais pessoas que tenham relação com o ICP;
- j) Sequestrem ou pratiquem qualquer crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Não cumpram ou se oponham ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduzam anormalmente a sua produtividade;
- m) Prestem falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 35.^a

Graduação de sanções

Para efeitos de graduação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar do Instituto, às demais circunstâncias relevantes e às previstas nos artigos seguintes.

Cláusula 36.^a

Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e zelo pelo serviço;
- d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

Cláusula 37.^a

Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

SECÇÃO III

Processo disciplinar

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 38.^a

Apuramento da responsabilidade disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, através da instauração de processo disciplinar, que revestirá sempre forma escrita.

2 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontra, salvo para o arguido ou seu defensor, que não poderão divulgar o que dele conste.

3 — No caso de infracção disciplinar indiciariamente punível nos termos da cláusula 32.^a, o processo revestirá a forma sumaríssima, apenas dele devendo constar o auto de notícia, as declarações do trabalhador e as razões da sanção aplicada.

Cláusula 39.^a

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis as previstas na lei, designadamente a resultante da falta de audiência do arguido.

SUBSECÇÃO II

Tramitação do processo disciplinar

Cláusula 40.^a

Inquérito preliminar

1 — O processo disciplinar pode iniciar-se por um inquérito preliminar destinado a verificar os elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor.

2 — As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados, ou sumariamente anotados, consoante o instrutor entender conveniente.

3 — O inquérito preliminar terá a duração máxima de 30 dias úteis a contar da nomeação do instrutor.

4 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará, no prazo de cinco dias úteis, um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

Cláusula 41.^a

Arquivamento do processo

1 — Concluído o inquérito preliminar, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção, que não é exigível responsabilidade disciplinar por verificação de prescrição, ou outro motivo, declará-lo-á no relatório referido no n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O instrutor remeterá imediatamente o relatório, com o respectivo processo, à entidade que o tiver instaurado, propondo o seu arquivamento.

3 — O arquivamento do processo ou o seu prosseguimento será decidido, fundamentando-se a decisão, no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 42.^a

Nota de culpa

1 — O instrutor elaborará nota de culpa no prazo de 10 dias úteis a contar do despacho de instauração do processo disciplinar.

2 — Havendo inquérito preliminar, o prazo referido no número anterior conta-se a partir do termo do prazo referido no n.º 4 da cláusula 40.^a quando o processo prosseguir por iniciativa do instrutor, ou a partir do termo do prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, se o processo prosseguir por iniciativa da entidade que o mandou instaurar.

3 — Na nota de culpa, feita em duplicado, serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados enunciados com todas as circunstâncias de modo, tempo e lugar, e as normas indiciariamente infringidas.

4 — Quando se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa para despedimento, o conselho de administração comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar da nota de culpa.

Cláusula 43.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio caso não seja possível a sua entrega em mão no serviço.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo com aviso de recepção, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço ou, caso contrário, para a sua residência.

3 — A notificação postal presume-se feita no 3.º dia útil subsequente ao registo.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior, por razões que não lhe sejam imputáveis.

Cláusula 44.^a

Defesa do arguido

1 — No prazo de cinco dias úteis a contar da notificação da nota de culpa, poderá o arguido apresentar a sua defesa, por escrito, e requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

2 — No caso de processo disciplinar com manifestação de intenção de despedimento com justa causa, o prazo fixado no número anterior é de 10 dias úteis.

3 — Com a defesa devem ser apresentados o rol de testemunhas e demais elementos de prova.

4 — A falta de resposta dentro dos prazos referidos nos n.ºs 1 e 2 vale como efectiva audiência do arguido, desde que tenham sido asseguradas as formalidades destinadas a assegurar a sua defesa.

5 — O trabalhador arguido pode ser assistido na sua defesa através de mandatário.

Cláusula 45.^a

Instrução

1 — O arguido bem como o seu mandatário têm o direito de assistir aos actos de instrução.

2 — O número de testemunhas a apresentar pelo arguido e pelo ICP não poderá exceder as 10 por cada uma das partes, só podendo ser ouvidas 3 por cada artigo de acusação, não se contando as que declarem nada saber.

3 — As diligências solicitadas pelo arguido só poderão ser recusadas pelo instrutor, em despacho fundamentado, quando sejam manifestamente dilatórias e ou impertinentes.

4 — A instrução deve estar concluída no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo a entidade que determinou a instauração do processo prorrogar este prazo, no interesse da descoberta da verdade, a pedido do instrutor ou do arguido.

5 — No processo disciplinar com manifestação de intenção de despedimento com justa causa de delegado ou dirigente sindical, concluídas as diligências probatórias, o processo deverá ser enviado por cópia integral ao sindicato respectivo, que pode no prazo de cinco dias úteis fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 46.^a

Relatório final

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de 10 dias úteis, um relatório completo e conciso, onde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, as normas infringidas, a proposta de sanção que entender justa ou a proposta de arquivamento dos autos por ser insubsistente a acusação.

2 — Depois de relatado, será o processo imediatamente remetido à entidade que o tiver mandado ins-

taurar, a qual, se não for competente para decidir, o enviará a quem deva proferir a decisão.

Cláusula 47.^a

Decisão

1 — A decisão de aplicação de sanção disciplinar ou de arquivamento do processo será proferida no prazo de 15 dias úteis a contar da recepção do processo e será notificada ao trabalhador pessoalmente.

2 — Caso não seja possível a notificação pessoal do arguido será a mesma feita por correio, por carta registada com aviso de recepção, para a sua morada ou para o seu legal representante.

Cláusula 48.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Do modo de prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Competência do ICP

1 — Dentro dos limites da lei, do contrato de trabalho e das normas do presente acordo, compete ao ICP fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O conselho de administração, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar, dentro dos limites fixados no número anterior, os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina de trabalho.

3 — O conteúdo dos regulamentos referidos no número anterior será publicitado pelo ICP, de forma a que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 50.^a

Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas ainda a localidade em que se situem as instalações do ICP, onde o trabalhador exerça funções com carácter de predominância e regularidade.

Cláusula 51.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — O ICP, salvo acordo expresso, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do serviço onde aquele desempenhar funções.

2 — As despesas directamente impostas pela transferência são suportadas pelo ICP.

Cláusula 52.^a

Deslocação em serviço

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

2 — O pessoal em regime de deslocação em serviço tem direito a ajuda de custo nas condições e montantes estabelecidos do anexo III ao presente acordo.

SECÇÃO IV

Duração do trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 53.^a

Duração semanal de trabalho

1 — A duração normal do trabalho semanal no ICP é de trinta e seis horas, exceptuando os serviços operacionais de monitorização e intervenção, para os quais é de quarenta horas.

2 — Sempre que as características de penosidade e perigosidade decorrentes da actividade exercida o justifiquem, podem ser fixados regimes de duração semanal inferiores aos previstos no número anterior.

3 — A duração efectiva do trabalho semanal no regime de turnos é apurada pela média do ciclo horário.

Cláusula 54.^a

Duração diária do trabalho

1 — O período normal de trabalho diário é de sete horas e doze minutos ou oito horas, consoante a duração semanal seja, respectivamente, de trinta e seis horas ou quarenta horas.

2 — Os limites referidos no número anterior não são aplicáveis nos casos de horários flexíveis e de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 55.^a

Semana de trabalho e descanso semanal

1 — A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2 — Os trabalhadores do ICP têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso

complementar, que, nas situações de horário regular, coincidem com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado.

Cláusula 56.^a

Intervalos de descanso

1 — Sem prejuízo do disposto nos regimes de jornada contínua e trabalho por turnos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, destinado ou não a refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos há um período de descanso de duração não inferior a onze horas.

SUBSECÇÃO II

Período de funcionamento e horário de trabalho

Cláusula 57.^a

Período de funcionamento

O período normal de funcionamento dos serviços do ICP será fixado pelo conselho de administração, sem prejuízo do período normal de trabalho fixado nas cláusulas 53.^a e 54.^a

Cláusula 58.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo, compete ao ICP estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador, salvo razões imperiosas de serviço, deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço poderá o ICP adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades:

- a) Horário regular — aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso;
- b) Horário flexível — aquele que com fixação de período de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída;
- c) Horário desfasado — aquele que, mantendo embora inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou

por determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;

- d) Jornada contínua — horário que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho;
- e) Trabalho em regime de turnos — aquele em que por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, em obediência, designadamente, às seguintes regras:

Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;

Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

As interrupções destinadas a repouso ou refeição quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada ciclo horário;

A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal.

Cláusula 59.^a

Horários específicos

1 — Aos trabalhadores-estudantes podem ser fixados nos termos da Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — O conselho de administração pode, a requerimento dos interessados, autorizar a prática de outros horários específicos, como o regime de trabalho a meio tempo ou outros regimes de trabalho a tempo parcial, ou ainda a prestação de trabalho domiciliário ou de teletrabalho, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas o justifiquem e, nomeadamente, aos:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

Cláusula 60.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

O ICP procederá ao registo de assiduidade e pontualidade do seu pessoal, podendo, para o efeito, utilizar os meios que entender mais adequados.

Cláusula 61.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores providos em cargos de chefia, ou que exerçam funções de especial confiança, ou de inspecção ou fiscalização poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que dêem o seu acordo.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites dos períodos normais de trabalho, nem dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar e aos feriados obrigatórios.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio que não pode ser inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

SUBSECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 62.^a

Noção

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que, por determinação superior, for prestado:

- a) Fora do período normal de trabalho diário;
- b) Nos casos de horário flexível, para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado em cada um dos períodos de afecção ou fora do período de funcionamento normal de serviço.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando o mesmo, apurado por média mensal, ultrapassar o número de horas estabelecido no n.º 3 da cláusula 61.^a como base de cálculo do valor do subsídio de isenção;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o Instituto e os trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Casos em que é permitida a prestação de trabalho suplementar

1 — Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem, virtude da acumulação anormal de trabalho, da urgência na realização de tarefas especiais, em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento do ICP.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores estão dispensados de prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos aten-

díveis, nomeadamente relacionados com as condições particulares de deficiência de que sejam portadores, a situação de gravidez e a guarda de filhos com idade inferior a 12 meses ou que, sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do progenitor.

Cláusula 64.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — Os limites fixados no número anterior podem, no entanto, ser ultrapassados:

- a) Na prestação de trabalho em regime de turnos, quando ocorram faltas imprevisíveis de trabalhadores escalados e não seja possível a substituição imediata;
- b) Quando ocorra caso de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o ICP.

Cláusula 65.^a

Compensação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Por acordo entre o ICP e o trabalhador o descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

5 — O ICP obriga-se a assegurar as despesas com o transporte do trabalhador, nas situações em que por motivo da prestação de trabalho suplementar, não haja possibilidade para utilização de transporte público colectivo.

6 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição suplementar.

Cláusula 66.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% do valor/hora a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

SECÇÃO V

Férias, feriados, faltas e licenças sem retribuição

SUBSECÇÃO I

Férias e feriados

Cláusula 67.^a

Férias

1 — Aplica-se aos trabalhadores do ICP o regime jurídico das férias regulado pelas disposições legais aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período anual de férias é de 23 dias úteis remunerados.

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — Os trabalhadores do ICP têm direito a gozar os feriados legalmente obrigatórios, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

2 — Na área da Grande Lisboa, o feriado municipal será o correspondente ao da sede do ICP.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 69.^a

Definição

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

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

Cláusula 70.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Sem prejuízo de outras previstas na lei, são consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 12 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de

pessoas em união de facto, parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As dadas por trabalhador-estudante, nos termos do regime jurídico respectivo;
- f) As dadas ao abrigo da lei de protecção à maternidade e paternidade e regulamentação respectiva aplicável ao contrato individual de trabalho;
- g) As dadas por doação de sangue, a título gracioso, até um dia;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício da actividade sindical;
- i) As dadas pela prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário e pelo tempo necessário para acudir a situações de emergência;
- j) As motivadas pela comparência em tribunais, polícia ou organismos oficiais, desde que devidamente comprovadas;
- k) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da regulamentação interna existente;
- l) As motivadas pela assistência inadiável a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- m) As prévias ou posteriormente autorizadas pelo ICP.

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

Cláusula 71.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados ao ICP, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, deverão ser comunicados no prazo de vinte e quatro horas a contar da data da sua verificação, salvo impossibilidade manifesta, caso em que a comunicação deverá ser feita logo que cessar o impedimento.

3 — O ICP pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As referidas na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 70.^a, quando excedam o crédito de horas previsto na lei respectiva;
- b) As dadas por motivo de doença nos termos da cláusula seguinte;
- c) As referidas na alínea *f*) do n.º 2 da cláusula 70.^a, salvo o disposto em contrário naquela lei e regulamentação;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) As prévia ou posteriormente autorizadas, salvo determinação em contrário.

3 — Nos casos previstos no n.º 2 da alínea *d*) da cláusula 70.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 73.^a

Faltas por doença

1 — Determinam perda de remuneração as faltas dadas por motivo de doença quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral de segurança social, sem prejuízo do disposto em ordem de serviço.

2 — Às faltas dadas por motivo de doença pelos trabalhadores referidos no artigo 28.º do Decreto Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto é aplicável o regime dos números seguintes.

3 — O pagamento da remuneração, na situação de doença, é efectuado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 100% durante os primeiros 30 dias;
- b) 85% do 31.º ao 365.º dia;
- c) 60% do 366.º ao 1095.º dia;
- d) 37,5% do 1096.º dia em diante, até ficarem preenchidos os requisitos da aposentação.

4 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previsto no número anterior apenas é interrompida no caso da comparência ao serviço pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso e feriado.

5 — A aplicação do disposto no n.º 2, quando o trabalhador adoecer fora do território nacional, é suspensa se ele não comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

6 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100% da remuneração a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica convocada pelo ICP;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

7 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirrose hepática descompensada;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Hepatite B;
- g) Sida;
- h) Tuberculose;
- i) Paramiloidose.

8 — Os trabalhadores referidos no n.º 5 devem apresentar-se na junta médica referida, com a periodicidade que esta indicar.

9 — O disposto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula não abrange as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidente de trabalho.

10 — As faltas por doença dos trabalhadores referidos no n.º 2, designadamente no respeitante à comunicação, comprovação, permanência no domicílio e consequências de saída não autorizada, acompanhamento e confirmação da doença pelo ICP e regresso ao trabalho, serão objecto de regulamentação pelo conselho de administração.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo das sanções disciplinares que ao acto eventualmente couberem.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

SUBSECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — O ICP pode conceder, a pedido dos trabalhadores, licença sem retribuição até um ano, prorrogável nos mesmos termos.

2 — Os trabalhadores do ICP têm direito a licença sem retribuição, desde que com duração não inferior

a 60 dias, para frequência de cursos de formação profissional, nos termos dos diplomas legalmente estabelecidos.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade no ICP, com exceção da contagem do tempo para o efeito de aquisição de diuturnidades e de evolução na carreira profissional.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos deveres e garantias do ICP e dos trabalhadores, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição tem direito a férias, na proporção de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho a prestar no ano de cessação da licença sem retribuição.

6 — O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e subsídios

Cláusula 76.^a

Remuneração mínima mensal

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela constante do anexo II ao presente acordo.

2 — Os níveis de remuneração dos trabalhadores providos em cargos de chefia constam de tabela salarial própria, igualmente incluída no anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a remuneração horária normal (*RH*) é calculada através da fórmula:

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

sendo *RM* a remuneração mínima e *N* o número de horas correspondente à duração semanal de trabalho.

Cláusula 77.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores do ICP têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de antiguidade.

3 — O montante recebido a título de diuturnidade considera-se incluído em *RM* para efeitos do cálculo da remuneração horária normal.

4 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III ao presente acordo.

Cláusula 78.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de férias é pago por inteiro conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

3 — No ano de admissão ou de cessação, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que tenha direito.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal, de valor igual à retribuição do mês de Dezembro desse ano, que é pago conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 — O valor deste subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 80.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pelo ICP.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho nos termos do n.º 1, terá direito a um subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13 horas e a outro subsídio de refeição se se prolongar para além das 20 horas.

Cláusula 81.^a

Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

- a) 25 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude entre as horas de início e termo do horário for igual ou superior a dezassete horas;

- b) 19% da remuneração mensal mínima, quando a amplitude referida na alínea anterior for inferior a dezassete horas.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — Só há lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devida a remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o pagamento do subsídio respectivo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores com mais de 10 anos de prestação de trabalho em regime de turnos, a cessação do pagamento do subsídio de turno será efectuada nos seguintes termos:

- a) Redução de 25% do subsídio na altura em que o trabalhador cessar o trabalho em regime de turnos;
- b) Redução de mais 25% após um ano da cessação da prestação de trabalho em regime de turnos;
- c) Redução dos restantes 50% no termo do ano subsequente.

Cláusula 82.^a

Subsídio de refeição

1 — O ICP paga um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no montante constante do anexo III ao presente acordo.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo aquele em que o serviço prestado tiver duração superior a três horas e trinta minutos.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido pagamento do subsídio de refeição.

Cláusula 83.^a

Subsídio de pequeno-almoço

O ICP pagará um subsídio de pequeno-almoço sempre que o trabalhador iniciar a sua actividade normal entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 84.^a

Abonos para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento são devidos os abonos para falhas de acordo com os valores fixados no anexo III, sem prejuízo da sua actualização pelo conselho de administração sempre que isso se justifique.

Cláusula 85.^a

Subsídio de atendimento ao público

Os trabalhadores com funções de atendimento ao público têm direito a um subsídio de atendimento por dia de trabalho efectivamente prestado nessas funções, no valor fixado no anexo III ao presente acordo.

Cláusula 86.^a

Subsídio de ama e infantário

1 — O subsídio de ama e infantário será atribuído nos casos em que os filhos dos trabalhadores recorram aos serviços de amas ou de infantário, após perfazerem os 3 meses de idade e enquanto não ingressarem no ensino básico, nos termos a fixar em *Ordem de Serviço* aprovada pelo conselho de administração.

2 — O subsídio no montante fixado no anexo III a este acordo será pago mensalmente e incluído no processamento do vencimento do trabalhador.

3 — Quando as despesas de ama ou de infantário não atingirem o valor fixado para o respectivo subsídio, este será de valor igual ao que consta dos recibos.

Cláusula 87.^a

Subsídio de auxílio para estudos

1 — O subsídio de auxílio para estudos, atribuído em função dos escalões de ensino e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro, aos trabalhadores e seus descendentes que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados.

2 — O subsídio será atribuído aos descendentes dos trabalhadores desde que estes reúnam condições para a percepção do abono de família.

3 — Aos trabalhadores, será condição para usufruírem do respectivo subsídio de auxílio para estudos que a frequência do curso concorra para o aumento do seu grau académico e registem aproveitamento escolar.

Cláusula 88.^a

Subsídio especial de função

1 — O exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa, de elevada especialização ou outras, desde que não compreendidas na categoria profissional do trabalhador a quem sejam atribuídas, poderá dar lugar à atribuição de um subsídio especial de função que acrescerá à remuneração da sua categoria profissional, de valor a fixar pelo conselho de administração.

2 — O exercício da função de secretariado poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio que acrescerá à remuneração da categoria profissional dos trabalhadores que as desempenharem, de valor a fixar pelo conselho de administração.

3 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores apenas é devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho daquelas tarefas.

Cláusula 89.^a

Prémio de produtividade

O ICP atribuirá anualmente um prémio de produtividade em função do desempenho, cumprimento dos objectivos e assiduidade, de acordo com regras e mecanismos de reclamação interna predefinidos, elaborados após audição dos sindicatos.

Cláusula 90.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição é colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês, podendo escalonar o pagamento por sectores ou serviços.

2 — O ICP efectua o pagamento da retribuição por meio de transferência ou de cheque bancário.

3 — Até à data referida no n.º 1, o ICP entrega a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da remuneração base, das remunerações relativas a trabalho suplementar, diuturnidades e qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Remissão

A suspensão do contrato de trabalho é regulada pelas normas respectivas aplicáveis ao contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 92.^a

Remissão

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime da cessação do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 93.^a

Regimes de segurança social

Os trabalhadores do ICP ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

- a) Os trabalhadores a que se refere o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, mantêm o regime de segurança social de que beneficiavam à data da integração e que abrange a inscrição na Caixa Geral de Aposentações e no Montepio dos Servidores do Estado e das regalias por estes concedidas;
- b) Os restantes trabalhadores beneficiam do regime geral da segurança social.

Cláusula 94.^a

Benefícios complementares

1 — O ICP poderá instituir, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição dos benefícios referidos no número anterior tem como primeiro objectivo a uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores do ICP, independentemente da sua proveniência.

Cláusula 95.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, quando ocorra incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, o ICP garante, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhes seria devida se não tivessem sido afectados pela incapacidade, incluindo o subsídio de refeição.

3 — O ICP poderá garantir, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e medicina no trabalho

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança

1 — O ICP deve instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — A segurança no ICP tem como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — É dever de todos os trabalhadores do ICP participarem na função de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

Cláusula 97.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores do ICP ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 98.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas neste acordo são consideradas globalmente mais favoráveis que as previstas no regulamento de pessoal aprovado por despacho conjunto dos Secretários de Estado das Finanças e Adjunto e das Comunicações de 13 de Fevereiro de 1990.

ANEXO I

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Conceitos

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- a) Nível de qualificação — conjunto de grupos profissionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações de nível semelhante;
- b) Grupo profissional — qualificação que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objecto da prestação de trabalho;
- c) Função — conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação;
- d) Carreira profissional — conjunto de categorias ou de grupos profissionais de níveis de qualificação diferentes no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional dos trabalhadores;
- e) Categoria profissional — situação no grupo profissional a que corresponde um determinado nível de remuneração.

Cláusula 2.^a

Níveis de qualificação

Os grupos profissionais dos trabalhadores do ICP integram-se em níveis de qualificação, do modo seguinte:

- a) Quadros superiores — integra os grupos profissionais de técnico superior especialista, técnico superior assessor e técnico superior consultor;
- b) Quadros médios — integra o grupo profissional de assistente e técnico informática nível II;
- c) Altamente qualificados — integra os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico informática nível I;
- d) Qualificados — integra os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia;
- e) Semiquualificados — integra os grupos profissionais de motorista e contínuo.

Cláusula 3.^a

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais:

- a) Ingresso pela categoria profissional mais baixa;
- b) Habilitações literárias, profissionais ou experiência profissional exigidas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais previstas no capítulo seguinte poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Acesso

1 — Para os efeitos estabelecidos neste regulamento, considera-se:

- a) Acesso a categorias profissionais, progressão no grupo profissional dependente da antiguidade e ou do mérito;
- b) Acesso a nível de qualificação superior, progressão decorrente da mudança de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade envolvendo mudança de grupo profissional.

2 — O acesso a categorias profissionais, dependente da antiguidade, poderá excepcionalmente ser acelerado ou retardado até 50% do tempo normal exigido para cada progressão em função da avaliação e do mérito do desempenho do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Avaliação do desempenho

1 — Os critérios de avaliação de desempenho serão objecto de regulamento a aprovar pelo conselho de administração.

2 — O regulamento previsto no número anterior será aplicável a todos os trabalhadores do ICP, excepto quando se encontrem no exercício de funções de direcção.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — Todas as promoções dos trabalhadores do ICP resultantes quer do acesso a categorias profissionais nos termos do n.º 2 da cláusula 4.^a, ou do acesso a nível de qualificação superior, previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.º, serão objecto de proposta a submeter à apreciação do conselho de administração.

2 — Na análise e decisão das propostas de promoção, o conselho de administração atenderá nomeadamente aos seguintes factores:

- a) Resultados da avaliação do desempenho e do potencial;
- b) Requisitos especiais de acesso;
- c) Currículo do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Mudança de categoria e grupo profissional

Quando haja lugar a recrutamento interno, a que corresponda grupo profissional de nível de qualificação superior, a mudança efectuar-se-á normalmente para

a categoria do novo grupo profissional a que corresponda nível de remuneração igual ou, quando inexistente, ao imediatamente superior ao detido pelo trabalhador.

CAPÍTULO II

Níveis de qualificação

SECÇÃO I

Quadros superiores

SUBSECÇÃO I

Grupo profissional de técnico superior especialista

Cláusula 8.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista a posse de bacharelato ou licenciatura reconhecidos pelo Ministério da Educação.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista efectua-se pela categoria E1.

Cláusula 9.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior especialista desenvolve-se pelas categorias E1, E2, E3, E4, E5 e E6, do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria E2 os trabalhadores com dois anos de serviço efectivo na categoria E1;
- b) Têm acesso à categoria E3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria E2;
- c) Têm acesso à categoria E4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria E3;
- d) Têm acesso à categoria E5 os trabalhadores com seis anos de serviço efectivo na categoria E4;
- e) O acesso à categoria E6 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Grupo profissional de técnico superior assessor

Cláusula 10.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor a posse de licenciatura ou bacharelato e cinco anos de experiência profissional na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria F2.

Cláusula 11.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior assessor desenvolve-se pelas categorias F2, F3, F4 e F5, do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria F3 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria F2;
- b) Têm acesso à categoria F4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria F3;
- c) O acesso à categoria F5 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito do desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO III

Grupo profissional de técnico superior consultor

Cláusula 12.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior consultor a posse de licenciatura ou bacharelato e um comprovado e elevado grau de especialização na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria G1.

Cláusula 13.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior consultor desenvolve-se pelas categorias G1, G2, G3 e G4, do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria G2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria G1;
- b) Têm acesso à categoria G3 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria G2;
- c) O acesso à categoria G4 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO IV

Carreira de técnico superior

Cláusula 14.^a

Acesso excepcional

1 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior assessor poderá verificar-se, por deliberação do conselho de administração, de entre os técnicos superiores especialistas integrados na categoria E2 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

2 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior consultor poderá verificar-se, por deliberação do conselho de administração, de entre os técnicos superiores assessores da categoria F3 (e ao completarem

o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

3 — Os acessos referidos nos números anteriores verificar-se-ão para as categorias de ingresso dos grupos profissionais respectivos.

SECÇÃO II

Quadros médios

Cláusula 15.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação de quadro médio abrange os grupos profissionais de assistente e técnico informática nível II.

Cláusula 16.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação de quadro médio o 12.º ano de escolaridade ou, pelo menos, cinco anos de experiência profissional comprovada nesse nível de qualificação ou níveis altamente qualificados ou qualificados.

2 — O ingresso no grupo profissional de assistente efectua-se pela categoria D1 ou D2 se o trabalhador já detiver, no seu grupo profissional de origem, as categorias B6 ou C5.

3 — O ingresso no grupo profissional de técnico informática II efectua-se pela categoria TII1 ou TII2 se o trabalhador já detiver, no seu grupo profissional de origem, as categorias T14 ou T15.

Cláusula 17.^a

Acesso

O grupo profissional de assistente desenvolve-se pelas categorias D1, D2, D3, D4 e D5, do modo seguinte:

- Têm acesso à categoria D2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria B11;
- Têm acesso à categoria D3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria D2;
- Têm acesso à categoria D4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria D3;
- O acesso à categoria D5 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D4 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico informática nível II desenvolve-se pelas categorias TII1, TII2, TII3, TII4 e TII5, do modo seguinte:

- Têm acesso à categoria TII2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria TII1;

- Têm acesso à categoria TII3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII2;
- Têm acesso à categoria TII4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII3
- O acesso à categoria TII5 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TII4 através da apreciação do potencial e de mérito de desempenho revelados.

SECÇÃO III

Altamente qualificados

Cláusula 18.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação altamente qualificados abrange os grupos profissionais de técnico radioelétrico, documentalista e técnico informática nível I.

Cláusula 19.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação de altamente qualificado o 12.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional de altamente qualificados efectua-se pela categoria C1 ou TII, excepto para trabalhadores posicionados no grupo profissional de origem em categorias com níveis salariais superiores a esta. Neste último caso, o acesso far-se-á pela categoria profissional equivalente ao nível salarial detido pelo trabalhador no grupo de origem.

Cláusula 20.^a

Acesso

Os grupos profissionais de técnico radioelétrico e documentalista desenvolvem-se pelas categorias C1, C2, C3, C4 C5 e C6, do modo seguinte:

- Têm acesso à categoria C2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria C1;
- Têm acesso à categoria C3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria C2;
- Têm acesso à categoria C4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria C3;
- Têm acesso à categoria C5 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C4;
- O acesso à categoria C6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de seis anos de serviço efectivo nessa categoria.

Exceptuam-se os técnicos radioelétricos em que o acesso à categoria C6 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C5.

O grupo profissional de técnico informática nível 1 desenvolve-se pelas categorias T11, T12, T13, T14 e T11, do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria T12 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria T11;
- b) Têm acesso à categoria T13 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria T12;
- c) Têm acesso à categoria T14 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria T13;
- d) O acesso à categoria T15 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria T14 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

SECÇÃO IV

Nível de qualificação dos qualificados

Cláusula 21.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos qualificados abrange os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia.

Cláusula 22.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação dos qualificados a posse do 9.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria B1.

Cláusula 23.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico administrativo desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5, B6 e BT.

O grupo profissional de técnico de reprografia desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4 e B5:

- a) Têm acesso à categoria B2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria B1;
- b) Têm acesso à categoria B3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria B2;
- c) Têm acesso à categoria B4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B3;
- d) Têm acesso à categoria B5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B4, com excepção feita aos técnicos de reprografia em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria B4;
- e) Têm acesso à categoria B6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B5;
- f) O acesso à categoria B7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria B6 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

SECÇÃO V

Nível de qualificação dos semiquualificados

Cláusula 24.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos semiquualificados abrange os grupos profissionais de motorista e contínuo.

Cláusula 25.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação dos semiquualificados a posse da escolaridade mínima obrigatória.

2 — O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria A7.

Cláusula 26.^a

Acesso

O grupo profissional de contínuo desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4 e A5.

O grupo profissional de motorista desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5 e A6:

- a) Têm acesso à categoria A2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria A1;
- b) Têm acesso à categoria A3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria A2;
- c) Têm acesso à categoria A4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A3;
- d) Têm acesso à categoria A3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A4, com excepção feita aos trabalhadores dos grupos profissionais de contínuo em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria A4;
- e) Têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria A5;
- f) O acesso à categoria A7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria A6 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

Definição de funções

Quadros superiores

Técnico superior. — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e ou profissional adequada. Consoante a sua qualificação, encontra-se integrado nas faixas de especialista, assessor e consultor.

Especialista:

Âmbito — executa trabalhos da sua especialidade para resolução de problemas;
Presta assistência a profissionais mais categorizados, efectuando estudos, projectos, ensaios ou cálculos;

Autonomia — recebe indicações detalhadas sobre métodos e processos. Os resultados são revistos e recebe a assistência técnica necessária;

Responsabilidade — responde, no âmbito da sua função e especialidade, pelos trabalhos que executa, orientando-os, eventualmente. Pode tornar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora mais ligada à solução de problemas do que a resultados finais.

Assessor:

Âmbito — participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade;

Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos;

Responsabilidade — coordena profissionais de elevada especialização. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

Consultor:

Âmbito — dirige ou executa programas de estudos e de trabalho que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade.

Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais.

Responsabilidade — toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica.

Dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível máximo da gestão.

Quadros médios

Assistente. — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos e adequada especialização em determinadas áreas funcionais, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior.

Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional.

Dentro da orientação recebida, e tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes. Coordena funcional e ou tecnicamente outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico informática II. — É o trabalhador que efectua estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elabora novos conceitos e procedimentos, e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os ele próprio; coordena operações de assistência necessárias a estudos específicos; projecta e gere aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; prepara, actualiza e mantém operacionais os sistemas de bases

de dados, a fim de determinar a respectiva validade e eficácia e preparar o equipamento informático da organização; analisa as necessidades informáticas dos utilizadores e providencia pela satisfação das mesmas; supervisiona, eventualmente, outros trabalhadores.

Altamente qualificados

Técnico radioeléctrico. — É o trabalhador que realiza medidas, registos e ensaios de modo a instalar, conservar, detectar avarias e repará-las e, fiscalizar a utilização de equipamentos, instalações e meios de transmissão, de emissão e recepção de propagação electromagnética. Efectua e interpreta leituras em aparelhagem de teste e medida, para assegurar ligações, substituir componentes e ou corrigir níveis de funcionamento, segundo padrões de qualidade desejada de serviço. Lê e interpreta manuais técnicos e consulta e mantém actualizados livros de cadastro do material à sua responsabilidade. Participa em programas de fiscalização radioeléctrica, em instalações físicas ou móveis, detecta e analisa interferências, averigua o comportamento do sistema padrão de frequências do ICP, procede a vistorias de licenciamento e rotina, podendo levantar autos de notícia, selagem e apreensão, segundo o Regulamento Internacional das Radiocomunicações. Interpreta, regista e ordena para tratamento estatístico, esquemas ou relatórios, medidas de frequência, de intensidade de campo, de taxa de modulação e de largura de faixa (determinação radiogorionométrica). Elabora relatórios, desenhos técnicos simples e planos de execução de trabalhos a realizar, e assegura as tarefas técnico-administrativas relacionadas com o licenciamento, fiscalização e instalações radioeléctricas. Presta assistência técnica, fiscaliza, esclarece, controla e coordena adjudicações, reclamações, aquisição de materiais, métodos de trabalho e desenvolvimento operacional.

Documentalista. — É o trabalhador que recolhe, cataloga, classifica, cota, arquiva, microfilma e prepara a informação técnica para ser processada automaticamente, difunde os textos e documentos seleccionados de acordo com os interesses e necessidades do Instituto. Executa o levantamento de perfis técnicos e pesquisas bibliográficas retrospectivas. Colabora na execução de bibliografias especializadas, catálogos, índices e de pequenas traduções técnicas. Levanta e controla a linguagem documental necessária à classificação de documentos.

Técnico informática I. — É o trabalhador que efectua a instalação, actualização e manutenção do *software*; procede, utilizando programas tipo, ao início e à carga do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do *software* e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de *software*; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros

próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo utilizador; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do *software*; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.

Qualificados

Técnico administrativo. — É o trabalhador que recebe, expede, trata, processa em computador e arquiva documentação. Organiza e mantém actualizados arquivos, ficheiros e legislação, bem como assegura o expediente referente a movimento e situações de pessoal e ainda o respeitante a bens, para o que providencia os contactos e registos necessários. Efectua operações de tesouraria, gere adiantamentos e executa o processamento de abonos e outras despesas. Elabora e liquida contas correntes com outras entidades, conferindo-as e registando-as. Confere os documentos contabilísticos, estatísticos e patrimoniais. Colabora na elaboração de orçamentos, programas e relatórios de actividades e emite informações de carácter técnico-administrativo. Exerce outras tarefas administrativas relativamente a várias áreas funcionais, recorrendo nomeadamente a equipamentos no âmbito da burótica e da informática.

Técnico de reprografia. — É o trabalhador que opera, vigia e assegura o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente *offset* a uma e a várias cores. Faz o transporte, bem como assegura o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamento, de alçar, de encadernar e de coser.

Semiquualificados

Motorista. — É o trabalhador que conduz viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. É responsável, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orienta e colabora na carga e descarga do veículo que conduz, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providencia, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, encaminha e acompanha pessoas estranhas ao serviço e presta informações. Recebe e entrega, interna ou externamente, mensagens, objectos e expediente. Executa tarefas simples e elementares, em apoio de funções administrativas.

ANEXO II

Tabelas salariais

Sistema de carreiras e remunerações ICP

Tabela salarial

		Profissionais			Quadros médios	Quadros superiores			Valor	
		Semiquualificados	Qualificados	Altamente qualificados					Escudos	Euros
Níveis qualif. salariais	25							G4	617 000	3 077,58
	24							G3 (N)	581 550	2 900,76
	23							G2 (5)	528 400	2 635,65
	22							G1 (3)	502 900	2 508,45

Níveis qualif. salariais	Profissionais				Quadros médios		Quadros superiores			Valor	
	Semiquualificados	Qualificados	Altamente qualificados							Escudos	Euros
21								F5		479 650	2 392,48
20								F4 (N)		457 500	2 282,00
19								F3 (5)		432 050	2 155,06
18								F2 (2)		411 000	2 050,06
17							E6			391 050	1 950,55
16							E5 (N)			368 900	1 840,07
15						TII5	E4 (6)			347 800	1 734,82
14						TII4 (N)	E3 (5)			327 950	1 635,81
13						TII3 (4)	E2 (3)			298 000	1 486,42
12				TI5	D5	TII2 (4)	E1 (2)			268 050	1 337,03
11				TI4 (N)	D4 (N)	TII1 (3)				255 300	1 273,43
10		B7	C6	TI3 (4)	D3 (5)					228 800	1 141,25
9		B6 (N)	C5 (N)	TI2 (3)	D2 (4)					204 400	1 019,54
8		B5 (5)	C4 (5)	TI1 (2)	D1 (3)					183 950	917,54

Níveis qualif. salariais	Profissionais				Quadros médios		Quadros superiores			Valor	
	Semiquualificados	Qualificados	Altamente qualificados							Escudos	Euros
7		B4 (4)/(N)	C3 (4)							165 800	827,01
6	A6	B3 (4)/(5)	C2 (3)							150 650	751,44
5	A5 (N)	B2 (3)	C1 (2)							137 050	683,60
4	A4 (4)/(N)	B1 (2)								127 000	633,47
3	A3 (4)/(5)									117 650	586,84
2	A2 (3)									109 000	543,69
1	A1 (2)									101 000	503,79
Grupo profissional	Motorista/ contínuo	Téc. adminis- trativo Téc. reprogra- fia	Técnico radioeléctrico Documentalista	Técnico infor- mática nível I	Assistente	Técnico infor- mática nível II	Técnico superior				
							Especialista	Assessor	Consultor		
Habilitações escolares	3.º ciclo EB		Ensino secundário			Bacharelato/licenciatura					

Tabela salarial

Cargos de direcção e chefia

Níveis de remuneração/cargos		Valor	
		Escudos	Euros
Chefia de departamento	3.3	260 350	1 298,62
	3.2	315 700	1 574,70
	3.1	380 000	1 895,43
	3.0	411 000	2 050,06
Chefia de divisão	2.3	437 550	2 182,49
	2.2	471 900	2 353,83
	2.1	519 500	2 591,26
	2.0	550 550	2 746,13
Director	1.3	585 950	2 922,71
	1.2	621 400	3 099,53
	1.1	659 050	3 287,33
	1.0	696 700	3 475,12

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

Tabela de diuturnidades e subsídios

Designação	Valor	
	Escudos	Euros
Diuturnidade	5 000	24,94
Subsídio de refeição	1 750	8,73
Subsídio de pequeno-almoço	300	1,50
Subsídio de infantário/ama (mensal)	10 400	51,87
Subsídio de atendimento ao público (diário) ...	730	3,64
Subsídio para falhas (mensal)	15 250	76,07

Subsídio de auxílio para estudos

Escalão	Ensino pré-escolar	Ensino básico e secundário	Ensino superior
Escudos	5 200	15 600	31 200
Euros	25,94	77,81	155,62

Ajudas de custo para deslocações no País

Escalão	Diária completa	Pequeno-almoço	Almoço/jantar	Alojamento com pequeno-almoço
Escudos	12 500	390	2 190	8 120
Euros	62,35	1,95	10,92	40,50

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2001.

Pelo ICP — Instituto das Comunicações de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Março de 2001.

Depositado em 2 de Abril de 2001, a fl. 98 do livro n.º 9 com o n.º 57/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa, adiante também designado por HCVP, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se no território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência do mesmo AE é de 24 meses e o das cláusulas de expressão pecuniária e da tabela salarial é de 12 meses.

3 — A denúncia da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária pode ser feita decorridos 10 meses após o início da sua vigência.

4 — A denúncia e consequente revisão do AE poderá ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da matéria salarial.

5 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também por escrito e fundamentadamente, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

6 — As negociações directas iniciar-se-ão nos 10 dias seguintes à recepção da resposta à proposta apresentada, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

7 — Presume-se que, se uma parte não apresentar contraproposta, aceita a proposta; porém, aceita-se como contraproposta a declaração da vontade de negociar.

8 — Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por novo AE.

9 — Das propostas e contrapropostas serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e contratos de trabalho

Cláusula 4.^a

Recrutamento

O recrutamento dos trabalhadores é da competência do HCVP, o qual tem de respeitar as disposições legais previstas neste AE e na lei.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão no HCVP é de 18 anos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 seguintes, são condições mínimas de admissão as habilitações literárias e técnicas ou profissionais mínimas exigidas por lei para o desempenho das funções correspondente às categorias profissionais em causa.

3 — São administrativos todos os profissionais habilitados com, pelo menos, o 12.º ano, excepto se anteriormente já tiverem exercido essas funções no HCVP.

4 — Os auxiliares de acção médica e os auxiliares de serviços gerais são profissionais habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado essas funções no HCVP.

5 — Além dos documentos comprovativos das suas habilitações literárias e técnicas ou profissionais, deverão os trabalhadores admitidos apresentar nos serviços administrativos competentes do HCVP, no prazo de 15 dias contados da data da sua admissão, os seguintes documentos:

- a) Fotocópia do seu bilhete de identidade ou da sua certidão de nascimento;
- b) Fotocópia do seu cartão de contribuinte fiscal.

6 — O HCVP deverá submeter os trabalhadores a admitir a exame médico, a efectuar por médico do trabalho ou equiparado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos termos do contrato sem termo ou a termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, nos termos da lei, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não havendo lugar a qualquer indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho

1 — Para além dos contratos sem termo (ou celebrados por tempo indeterminado), são admissíveis os contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos da lei.

2 — Com a celebração do contrato de trabalho o HCVP cumprirá o disposto no Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro, sobre o dever de informação.

Cláusula 8.^a

Promoção e acesso

1 — As categorias profissionais e respectivas definições de funções constam do anexo I.

2 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria profissional superior ou a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponda uma retribuição mais elevada.

3 — Constitui acesso a nova carreira profissional a mudança para serviço diferente a que corresponda um índice remuneratório imediatamente superior.

4 — Para efectuar as promoções dos trabalhadores, o HCVP adoptará os seguintes critérios:

- a) Nível de habilitações literárias e profissionais;
- b) Experiência profissional na correspondente área funcional;
- c) Assiduidade;
- d) Esforço pessoal, capacidade individual e competência para determinada função (elementos que serão fornecidos anualmente pelos responsáveis dos serviços quando avaliarem os seus trabalhadores);
- e) Antiguidade na carreira profissional;
- f) Antiguidade no HCVP;
- g) Formação profissional complementar.

5 — As categorias profissionais que envolvam funções de chefia, nas carreiras de enfermagem e de técnico de diagnóstico e terapêutica, só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

6 — Na verificação da assiduidade para efeitos de promoção, prevista na alínea c) do n.º 2, as ausências ocorridas por motivo de maternidade, acidente de trabalho, greve e actividade sindical são havidas como efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 9.^a

Avaliação dos trabalhadores

O HCVP, sempre que proceda a avaliação dos trabalhadores, elaborará um regulamento para o efeito,

sem prejuízo da aplicação dos regimes dos anexos deste AE.

Cláusula 10.^a

Ingresso nas carreiras profissionais

1 — Todos os trabalhadores do HCVP serão classificados nas categorias previstas no presente AE constantes dos anexos respectivos.

2 — A progressão nos diversos índices remuneratórios será feita após um período de três anos no índice anterior.

3 — A progressão de escalão é feita com a passagem do escalão inferior para o superior.

Cláusula 11.^a

Regime de comissão de serviço

1 — É permitido o exercício de funções em comissão de serviço para as categorias de direcção, de coordenação/chefia e secretariado, o qual está obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2 — A comissão de serviço terá a duração mínima de três anos, podendo ser renovada uma ou mais vezes se a mesma não for feita caducar até 60 dias antes do prazo do seu término; no entanto, a primeira comissão poderá cessar por decisão unilateral de um das partes nos primeiros 12 meses de vigência.

3 — A remuneração dos trabalhadores em regime de comissão de serviço será a que vigorar para a respectiva categoria profissional segundo o índice devido pela antiguidade no Hospital, acrescido de 20% a título de isenção de horário de trabalho enquanto desempenhar as funções, nos termos previstos na cláusula relativa à isenção de horário de trabalho.

4 — Cessando a contratação de serviço, os trabalhadores que já pertenciam ao quadro de pessoal do HCVP regressarão à categoria que detinham anteriormente, sem prejuízo da contagem de antiguidade para efeitos de carreira.

Cláusula 12.^a

Mapas de pessoal

O HCVP enviará o mapa dos quadros de pessoal ao seu serviço de acordo com a lei, durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados do mês anterior, às seguintes entidades:

- a) À delegação do IDICT;
- b) Aos sindicatos outorgantes em que estejam filiados os trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

1 — O HCVP deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;

- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos e instituições de segurança social;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou desconto nas férias.

2 — Para os profissionais de enfermagem o HCVP está obrigado ao cumprimento do disposto nos Decretos-Leis n.ºs 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o HCVP;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do HCVP;
- g) Manter sigilo de todos os factos e informações relativos aos doentes;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever e obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto as normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

3 — Os enfermeiros estão ainda obrigados ao cumprimento do disposto nos Decretos-Leis n.ºs 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao HCVP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando, precedendo autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pelo HCVP de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada neste acordo ou na lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

4 — Aos profissionais de enfermagem são garantidos os direitos previstos nos Decretos-Leis n.ºs 161/96, de 4 de Setembro, e 104/98, de 21 de Abril.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Organização do trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente AE compete ao HCVP fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, contratá-lo e orientá-lo.

2 — Os horários são organizados de forma a garantir sempre dois dias de descanso por semana, em regra ao sábado e ao domingo.

3 — O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob regime de laboração contínua.

4 — Pelo menos uma vez por mês o descanso semanal coincidirá com o sábado e o domingo.

5 — No trabalho prestado por turnos, os enfermeiros têm direito a um intervalo mínimo de trinta minutos para refeição, o qual é considerado, para todos os efeitos, como serviço prestado.

6 — A organização dos turnos prevê um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a vinte minutos nem superior a duas horas semanais, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

7 — Para efeitos de organização dos turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana.

8 — Os horários não podem ser alterados com antecedência inferior a sete dias, salvo com prévio e expresse acordo do trabalhador ou em situações de comprovada emergência.

9 — O trabalhador poderá recusar a alteração de horário que lhe acarrete prejuízo sério, o qual deve ser indicado por escrito.

10 — Todos os feriados são obrigatoriamente considerados na organização dos turnos, mesmo quando o funcionamento dos serviços não permitir o respectivo gozo no próprio dia.

11 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — Compete ao HCVP estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e convencionais.

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

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho semanal

1 — Os períodos normais de trabalho semanal a praticar no HCVP são os seguintes:

1.1 — Para enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica e técnicos superiores de saúde — 35 horas;

1.2 — Para os trabalhadores administrativos e de informática — 36 horas;

1.3 — Para os restantes trabalhadores — 40 horas;

1.4 — Para os educadores — 25+ 5 horas.

2 — No período normal de trabalho não se encontra incluído o tempo das refeições.

3 — No caso de não haver interrupção para refeições entende-se de meia hora o tempo para tal, sendo este considerado como tempo efectivo para cálculo do período diário de trabalho.

4 — O regime de trabalho a tempo parcial implica a prestação de, pelo menos, vinte horas semanais de trabalho, sendo a remuneração base e outros acréscimos remuneratórios devidos em termos directamente proporcionais ao tempo de serviço prestado. A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo completo ou deste àquele só pode fazer-se com o acordo das partes, devendo este ser reduzido a escrito.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, por decisão da direcção do HCVP, os trabalhadores que nisso acordem e exerçam cargos de direcção e de chefia e outros profissionais para os quais, comprovadamente, tal isenção se justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio de 20%, calculado sobre a remuneração base mensal, sendo também pago na retribuição de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, com as excepções previstas na lei.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75% da retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 100% da retribuição no período normal de trabalho até às 20 horas;
- b) 125% da retribuição normal entre as 20 e as 23 horas;
- c) 150% da retribuição normal entre 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — O trabalho suplementar prestado ao serviço do HCVP mas fora das respectivas instalações, designa-

damente em brigadas móveis, é remunerado com um acréscimo de 200% da retribuição.

5 — A prestação de trabalho suplementar deverá ser prévia e expressamente determinada pelo HCVP, salvo nos casos em que o trabalhador tiver de continuar ao serviço para além do seu período normal por não ter sido substituído no turno, devendo neste caso ser informada a direcção do Hospital logo que possível.

6 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado dá direito a um dia de descanso nos oito dias seguintes.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e em dia feriado dá direito ao descanso compensatório previsto na lei.

Cláusula 21.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos não poderão exceder o limite máximo diário de oito horas de trabalho.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos não poderão abandonar o serviço sem ser assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.

3 — Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos têm direito a um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal quando o seu trabalho for executado em período nocturno e também das 13 às 20 horas de sábados e das 8 às 20 horas de domingos e feriados.

4 — O trabalho efectuado entre as 20 horas de sábado e as 8 horas de domingo e até às 24 horas de domingo ou feriado terá um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50%.

Cláusula 23.^a

Interinidade de funções e substituições temporárias

1 — Entende-se por interinidade de funções a substituição temporária de trabalhador do HCVP.

2 — A substituição ocorre por nomeação da administração quando se verifique a ausência ou impedimento do respectivo titular e apenas poderá concretizar-se mediante a anuência do trabalhador substituto.

3 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de 180 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se ocorrerem circunstâncias que se justifiquem.

4 — O trabalhador interino receberá um suplemento na sua retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a da categoria do trabalhador substituído.

5 — Quando o trabalhador substituído exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

6 — É vedado ao HCVP manter a interinidade de funções logo após o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 24.^a

Intervalo entre períodos diários de trabalho

O intervalo entre o termo de um período normal trabalho diário e o início do período normal de trabalho diário seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e o HCVP for acordado um intervalo de menor duração; nos casos em que haja prestação de trabalho suplementar o intervalo será no mínimo de dez horas.

Cláusula 25.^a

Intervalos nos horários dos trabalhadores administrativos e de informáticos

1 — Para os trabalhadores administrativos e de informática haverá um intervalo no período diário de trabalho não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

Nos trabalhos com ecrã, os trabalhadores têm direito a um descanso de dez minutos por cada período de duas horas de trabalho.

2 — Para os trabalhadores administrativos e de informática o período normal de trabalho semanal referido no n.º 1 da cláusula 17.^a é obrigatoriamente distribuído por cinco dias em cada semana.

Cláusula 26.^a

Transferência de carreira e mudança de serviço

1 — A transferência de um trabalhador de uma carreira profissional para outra só poderá efectuar-se com a sua concordância por escrito e desde que possua os requisitos constantes deste AE para ingresso na nova carreira profissional.

2 — As transferências temporárias de um trabalhador de uma carreira profissional para outra, por necessidade imperiosa de serviço e devidamente justificada, não podem exceder o período de 120 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo escrito do trabalhador e desde que este preencha os requisitos habilitacionais e profissionais constantes deste AE para desempenhar funções nesta carreira.

3 — A transferência só poderá ser feita para categorias profissionais de remuneração base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

4 — A mudança de serviço de um trabalhador pode ser efectuada pela direcção do HCVP sob proposta dos responsáveis pela área de gestão ou pela área clínica ou por iniciativa do enfermeiro-director ou por solicitação do próprio trabalhador mediante requerimento devidamente fundamentado, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, alteração da sua categoria profissional e as suas novas funções se enquadrem no objecto do contrato de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho e abonos

Cláusula 27.^a

Remunerações

As remunerações base mínimas mensais são as que resultam das grelhas salariais constantes do anexo 1.

Cláusula 28.^a

Retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Retribuição — a remuneração base mensal, o valor devido pelo trabalho prestado por turnos e as refeições;
- b) O trabalho nocturno será considerado na retribuição se tiver carácter regular e periódico;
- c) É excluído da retribuição o abono para falhas e a remuneração por trabalho suplementar;
- d) Remuneração anual — a remuneração igual a 14 vezes a última remuneração mensal.

4 — A fórmula do cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição, que será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — No ano de admissão os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão

direito a um subsídio proporcional ao número de meses e dias de serviço prestado que completarem até 31 de Dezembro.

3 — Na cessação do contrato individual de trabalho, ou suspensão, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, este em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação ou suspensão do contrato.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Quando a retribuição mensal referida no número anterior for composta por um valor variável resultante do trabalho por turnos, este é fixado em 20% da remuneração base mensal do trabalhador, a pagar na retribuição das férias de cada ano e respectivo subsídio.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 48.^a não implica a redução correspondente na retribuição de férias.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de cobrador, caixa ou outras que impliquem pagamentos ou recebimentos e tenham à sua guarda e responsabilidade valores ou dinheiro têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração base mensal.

2 — O abono mencionado no número anterior deixará de ser pago logo que o trabalhador deixe de exercer as funções a que se refere.

Cláusula 33.^a

Refeições

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE é garantido o direito às refeições em espécie, servidas no HCVP, quando compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — As refeições em espécie referidas no n.º 1, por opção do trabalhador, podem ser substituídas por um subsídio diário de 800\$.

3 — O Hospital assegurará que o preço da refeição a pagar pelo trabalhador no refeitório nunca será superior ao valor do subsídio de refeição que lhe é pago pelo HCVP.

4 — Sempre que o trabalhador opte por substituir a alimentação em espécie pelo recebimento do subsídio referido no n.º 2, este regime vigorará pelo prazo de seis meses.

5 — Têm direito ao pequeno-almoço os trabalhadores que terminem ou iniciem o seu período de trabalho às 8 horas.

6 — Se existir prolongamento do horário normal de trabalho ou prestação de trabalho suplementar superiormente autorizado que abranja períodos que compreendam os horários das refeições, os trabalhadores em exercício de funções terão direito às mesmas em espécie.

Cláusula 34.^a

Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal e no estrangeiro

1 — As despesas de deslocação e representação de qualquer trabalhador quando se desloque em serviço, devidamente autorizado, são por conta do HCVP, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo valores a estabelecer caso a caso pela direcção do HCVP.

2 — O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis.

3 — Para além do previsto no n.º 1 desta cláusula, o HCVP reembolsará os trabalhadores das despesas extraordinárias devidamente comprovadas, necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

2 — Todos os trabalhadores que não pratiquem trabalho por turnos ou folgas rotativas terão como dias de descanso semanal o sábado e o domingo, salvo acordo escrito das partes.

3 — Os restantes trabalhadores terão como descanso semanal o que resultar dos respectivos turnos, tendo sempre em atenção o disposto no n.º 1 desta cláusula, assegurando-se que, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas o descanso semanal coincida com sábado e domingo.

4 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 36.^a

Feriados

São feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
13 de Junho (feriado municipal);
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 48.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 38.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 9 dias úteis.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias é de 23 dias úteis.

Cláusula 40.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeito de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o HCVP e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá ao HCVP a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, o HCVP só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e o HCVP e desde que salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do HCVP deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 42.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que o HCVP seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo solicitado aos serviços de segurança social.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao HCVP ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o HCVP.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 45.^a

Faltas

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, os quais poderão acrescer às férias;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévias ou posteriormente autorizadas pelo HCVP;
- g) Cinco dias consecutivos por altura do nascimento de filhos.

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

4 — Nos termos previstos no n.º 2, alínea e), desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha directa;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do

2.º grau da linha colateral, bem como as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da apresentação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, poderá o HCVP recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao HCVP logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O HCVP pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

Cláusula 51.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se no HCVP, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 52.^a

Licença sem retribuição

O HCVP pode conceder ao trabalhador licença sem retribuição a pedido deste.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pelo HCVP e pressupõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 54.^a

Sanções aplicáveis

1 — Dentro dos limites da lei e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A sanção disciplinar terá de ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho por infracção não pode exceder 12 dias e em cada ano civil 60 dias.

Cláusula 55.^a

Despedimento promovido pela entidade empregadora (justa causa de despedimento)

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores do HCVP;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do HCVP;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do HCVP;
- f) Prática intencional, no âmbito do HCVP, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do HCVP, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o HCVP comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis 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.

5 — O HCVP, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias referidas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — O HCVP não é obrigado 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 respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o HCVP dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — 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 n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão 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.

Cláusula 57.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode o HCVP suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 58.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;
- d) A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

2 — O processo só pode ser considerado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 55.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 55.^a

Cláusula 59.^a

Efeitos de ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o HCVP será condenado:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferido pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 60.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 14.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já, então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 61.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 da cláusula 58.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Prestação do trabalho em condições especiais

Cláusula 62.^a

Maternidade/paternidade

1 — É concedido a todos os trabalhadores o direito a uma licença de 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade.

Dos 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto; os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será de 30 dias.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

4 — Durante este período será paga ao trabalhador com mais de três anos de serviço a diferença entre a sua remuneração efectiva e o subsídio previsto pelos esquemas de segurança social.

5 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a dispor de duas horas diárias para amamentação até que a criança complete 12 meses; sendo aleitação, o direito pode ser exercido pelo pai ou pela mãe.

6 — Poderá ser concedido aos trabalhadores que o requeiram e sem prejuízo da continuidade de serviço, regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, exames ou tratamentos médicos pelo tempo e número de vezes necessário, devendo obter as consultas, exames ou tratamentos, sempre que for possível, fora do horário normal de trabalho. Quando a consulta, exame ou tratamento só for possível dentro do horário normal de trabalho, pode ser exigido à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância.

8 — Para além dos trabalhos proibidos e condicionados definidos na lei, durante a gravidez e até três meses após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou à exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo do desempenho de tarefas diferentes das habituais desde que não desaconselháveis.

9 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos, devendo fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como de que o outro progenitor tem actividade profissional e, ainda, se for caso disso, apresentar declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.

10 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados, devendo a justificação das faltas ser feita mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar pelo responsável clínico.

11 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de

seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento e assistência.

12 — A assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de três anos rege-se pelo estabelecido na lei geral.

Cláusula 63.^a

Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores-estudantes é aplicado o disposto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 64.^a

Actividade sindical no HCVP

No exercício legal das suas atribuições, reconhece-se aos sindicatos e aos trabalhadores os tipos de actuação previstos na lei, tais como:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior do HCVP, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de associações ou comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos;
- d) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações para o exercício das funções de delegados e comissões sindicais;
- e) Realizar reuniões durante o horário de trabalho normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei, desde que convocadas nos termos da lei e assegurando o regular funcionamento dos serviços do Hospital;
- f) Afixar no interior do HCVP e em local apropriado reservado para o efeito informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- g) Os representantes sindicais dos trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o conhecimento do sindicato.

Cláusula 65.^a

Quotização sindical

1 — O HCVP fica obrigado a proceder ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito de rectificação ou anulação do sistema previsto no número anterior.

3 — Até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita a quotização o HCVP enviá-la-á ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO X

Direitos sociais

Cláusula 66.^a

Fundo de auxílio de emergência ao pessoal

O fundo de auxílio de emergência ao pessoal constituído no HCVP dispõe de um *plafond* permanente de 2 000 000\$, que deverá ser utilizado nos seguintes moldes:

- a) Empréstimos anuais até ao montante de 100 000\$ por trabalhador, para recorrer a situações de manifesta e comprovada emergência, a amortizar entre 6 e 10 prestações mensais;
- b) Em casos especiais, tais como para ocorrer a despesas de internamento de familiares, pode este montante ser elevado;
- c) Para qualquer das situações referidas deverá o trabalhador apresentar pedido fundamentado por escrito ao Serviço de Recursos Humanos, que o analisará e apresentará a despacho da direcção do HCVP.

Cláusula 67.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Nos três primeiros dias e até ao limite de nove dias por ano, correspondentes ao período por doença, o HCVP pagará a todos os trabalhadores ao seu serviço a respectiva remuneração.

2 — Nos dias subsequentes, os trabalhadores ficarão abrangidos pelo regime geral de protecção na doença e correspondente subsídio através da segurança social.

3 — O HCVP poderá, se assim o entender, diligenciar junto dos serviços de segurança social no sentido de verificar e confirmar a situação de doença de qualquer trabalhador ao seu serviço.

4 — O HCVP obriga-se a pagar aos trabalhadores em caso de doença comprovada um complemento do subsídio de doença correspondente à diferença entre o quantitativo pago pela segurança social e a respectiva remuneração mensal líquida até 60 dias por ano nas seguintes condições:

- a) O HCVP pode mandar confirmar a doença;
- b) Não se confirmando a doença, fica o HCVP desobrigado do pagamento do respectivo complemento do subsídio de doença.

5 — O período referido no número anterior não releva para as situações de doenças infecto-contagiosas, SIDA e internamento hospitalar contando-se, neste caso, todo o tempo para efeitos de pagamento do complemento do subsídio de doença.

Cláusula 68.^a

Assistência hospitalar

1 — Em caso de necessidade de assistência hospitalar, os trabalhadores terão direito a essa assistência no HCVP, nas seguintes condições:

- a) O internamento de qualquer trabalhador do HCVP poderá apenas ser autorizado em função

da proposta fundamentada do médico responsável pela saúde ocupacional, dirigida à direcção;

- b) Nas situações de reconhecida urgência é dispensada a apreciação prévia, cabendo ao médico responsável pela saúde ocupacional inteirar-se da situação e proceder de acordo com as circunstâncias, averiguando nomeadamente se a situação correspondia a qualquer quadro clínico de urgência;
- c) Nestes casos, o HCVP subsidiará integralmente o internamento do trabalhador até 10 dias. Para além desse prazo e até 20 dias o trabalhador suportará 20% dos valores diários e 40% a partir do 20.º dia, salvo parecer e proposta em contrário do médico responsável pela saúde ocupacional e do responsável pela saúde clínica, a submeter à apreciação da administração do HCVP. Esta decidirá em função da gravidade da doença, número de internamentos anteriores e nível de remuneração do trabalhador;
- d) Considera-se como custo de internamento a suportar pelo HCVP o internamento em quarto semi-privado. Todos os extras, enfermagem privativa e honorários clínicos serão suportados pelo trabalhador;
- e) Ao HCVP competirá a decisão de marcação de quarto e sua atribuição consoante as disponibilidades de momento e a urgência da situação, comunicada pelo médico responsável pela saúde ocupacional;
- f) A realização de exames complementares de diagnóstico deverá sempre ficar condicionada a requisição do Serviço Nacional de Saúde emitida pelo médico responsável pela saúde ocupacional, único com competência para esse efeito;
- g) Nos casos de internamento para parto torna-se necessário que a funcionária tenha uma antiguidade superior a três anos no HCVP e seja trabalhadora efectiva ou nos casos autorizados pelo director do HCVP para poder beneficiar das regalias referidas;
- h) Aos cônjuges e descendentes directos dos trabalhadores será concedido um desconto de 10% no bloco operativo e de 15% no internamento sobre os valores das diárias.

2 — Relativamente aos acompanhamentos do trabalhador internado, quando se exija a sua presença no Hospital, em caso de extrema necessidade, o trabalhador nada terá a suportar.

3 — Entende-se por extras, referidos na alínea d) do n.º 1, tudo aquilo que nada tenha a ver com o tratamento.

Cláusula 69.^a

Saúde e higiene

1 — Os trabalhadores serão instalados pelo HCVP em locais de trabalho dotados de condições de saúde e higiene.

2 — As instalações de trabalho, vestiários, sanitários e outras assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente limpos e conservados.

3 — Salvo razões especiais e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que o HCVP proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorrido o período de quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — A evacuação e a distribuição do lixo e desperdícios serão efectuadas de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Será assegurada a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora, temperatura e humidade.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emissões perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Cláusula 70.^a

Segurança no trabalho

1 — Todas as instalações do HCVP deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

2 — O HCVP identificará, no prazo de 90 dias, os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

3 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 71.^a

Condições de trabalho

As medidas de protecção e segurança contra radiações ionizantes, gases anestésicos, medicamentos citostáticos e outros agentes lesivos químicos, físicos e biológicos deverão ser tomadas em função do grau de risco e devem comportar, nomeadamente, formação e informação, medidas limitativas da exposição às radiações, organização da vigilância de saúde, bem como organização e manutenção de processos e registos adequados.

Cláusula 72.^a

Locais de trabalho de risco

Os locais de trabalho com risco profissional e penosidade acrescidos terão de ter todas as condições necessárias para atenuar os efeitos negativos na saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Apoio à infância

1 — O HCVP pagará a todos os trabalhadores que tenham filhos até aos 5 anos, ou até à entrada na pré-escola, um subsídio de creche ou infantário no valor entre 15% e 30% do salário mínimo nacional, enquanto suportarem esses estabelecimentos e desde que o rendimento do trabalhador não seja superior a três vezes o salário mínimo nacional.

2 — Aos trabalhadores que tinham os filhos na creche do HCVP em 1 de Junho de 2000 ser-lhes-á pago o valor que resulte entre o valor pago na creche do Hospital e o valor suportado na nova creche/infantário.

3 — Com prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, sempre que situações económicas precárias exijam, serão admitidos apoios complementares, aos valores acima referidos.

Cláusula 74.^a

Subsídio de nascimento e de casamento

1 — Pelo nascimento de filho o HCVP atribuirá ao trabalhador um subsídio no valor de 12 500\$.

2 — Pelo casamento de qualquer trabalhador o HCVP pagará um subsídio de 12 500\$.

3 — Os subsídios referidos apenas serão atribuídos aos trabalhadores com vínculo definitivo ao HCVP e a sua atribuição depende de pedido documentado a apresentar pelo trabalhador à direcção através do Serviço de Recursos Humanos.

Cláusula 75.^a

Formação profissional

1 — O HCVP proporcionará aos trabalhadores, sempre que tal seja possível, a frequência de cursos de formação e aperfeiçoamento adaptados às tarefas que realizam.

2 — A iniciativa de frequentar cursos de formação e aperfeiçoamento ou participar em congressos ou seminários deverá pertencer à direcção do HCVP ou por iniciativa do próprio trabalhador, que, para o efeito, apresentará uma proposta à hierarquia.

3 — A frequência de qualquer curso, seminário ou congresso que se realize no País ou no estrangeiro ficará dependente de autorização de um director do HCVP ou das seguintes condições:

- a) A ausência do trabalhador não deverá provocar qualquer perturbação no serviço de que depende, devendo os responsáveis pela área da gestão ou clínica no parecer que emitirem garantir que o serviço fica assegurado;

- b) A frequência do curso, seminário ou congresso deve ser comprovada por documentos, que serão entregues no Serviço de Recursos Humanos;
- c) O trabalhador terá um prazo de 30 dias após a conclusão do curso, seminário ou congresso para apresentar um relatório sucinto à direcção do HCVP sobre a acção de formação que frequentou;
- d) Deverá ser entregue no Serviço de Recursos Humanos cópia do certificado de frequência ou aproveitamento, quando existir, de qualquer acção de formação que o trabalhador frequente;
- e) As despesas de inscrição, transporte e alojamento, quando existirem, poderão ser autorizadas pela direcção do HCVP, mas ficarão condicionadas pela entrega do relatório referido na alínea c), quando a acção de formação for solicitada pelo trabalhador.

Cláusula 76.^a

Seguro de responsabilidade civil

1 — O HCVP, para cobrir responsabilidade civil dos seus trabalhadores, relativamente à sua actividade profissional, contratará um seguro de responsabilidade civil, no valor de 100 000 000\$, o qual dará cobertura nas condições previstas na apólice.

2 — Aos trabalhadores com um vencimento até três salários mínimos mensais o HCVP assegurará o pagamento da franquia.

Cláusula 77.^a

Fundo de pensões

Logo que existam condições económicas e financeiras, o HCVP iniciará negociações com os sindicatos com vista à constituição de um fundo de pensões que assegure aos seus trabalhadores uma pensão complementar de reforma.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

Regras de transição

1 — As regras de transição para as categorias profissionais constantes das novas carreiras são feitas nos termos do anexo II.

2 — A transição para as novas categorias profissionais terá de ser manifestada individualmente por escrito.

3 — Aos trabalhadores que não transitem para as novas carreiras continuarão a ser-lhes aplicadas as carreiras, grelhas e índices salariais constantes do AE agora revogado.

4 — As carreiras, grelhas e índices referidos no número anterior serão extintos à medida que cessem os contratos de trabalho dos trabalhadores que as integravam ou à medida que transitem para as novas carreiras.

5 — Os índices 100 das grelhas salariais referidas nos números anteriores serão actualizados nos termos dos índices que vigorem nas grelhas criadas ao abrigo das novas carreiras, nos termos do anexo II.

6 — A transição para o novo escalão é feita para aquele cuja remuneração seja igual ou, quando não coincida, para o imediatamente superior.

7 — O tempo de serviço detido no escalão em que o trabalhador se encontrava posicionado conta para efeitos de progressão na nova carreira.

8 — A tabela de transição é a constante no anexo III.

Cláusula 79.^a

Disposição final

1 — Os profissionais de enfermagem que estão actualmente em regimes de exclusividade têm direito, por isso, a um subsídio de 20% sobre a sua remuneração base.

2 — Os profissionais de enfermagem em regime de exclusividade referidos no número anterior podem optar pela integração para a nova carreira mediante declaração individual escrita, perdendo o direito ao subsídio de exclusividade.

3 — Porém, no caso referido no número anterior os enfermeiros que não optem pela nova carreira serão integrados no índice correspondente à sua remuneração base actual acrescida de 20% do subsídio, mantendo-se em vigor a obrigação de exercer a sua actividade apenas no HCVP.

Cláusula 80.^a

Regulamentos

As partes acordam que no prazo de 180 dias contados da entrada em vigor do presente acordo negociarão os seguintes regulamentos:

- a) Formação profissional contínua, pós-graduação e atribuição;
- b) Os quadros de densidades referidos na cláusula 24.^a do AE SEP e administrativos dos AE geral, que esta convenção substitui.

Cláusula 81.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente AE é globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

Lisboa, 14 de Março de 2001.

Pelo Hospital da Cruz Vermelha Portuguesa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESHAT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

1 — Categorias profissionais, definição de funções e grelhas salariais

A) Direcção e coordenação

Director.
Coordenador.

Director. — É responsável por uma ou mais áreas funcionais, técnicas ou administrativas.

Coordenador. — Coordena e dirige o trabalho de uma ou mais áreas de serviços específicos.

A retribuição do coordenador é a resultante da aplicação da taxa de 20% sobre o valor correspondente ao escalão mais elevado para a categoria de técnico administrativo qualificado.

B) Técnicos superiores de saúde

Assistente principal.
Assistente.
Estagiário.

Técnico superior de saúde. — É o profissional que na posse de uma licenciatura e formação profissional adequadas desempenha funções de elevado grau de complexidade, com autonomia técnica e científica e enquadradas pelos objectivos e orientações do superior hierárquico, nas áreas de farmácia, laboratório de análises e psicologia clínica, nos termos do Decreto-Lei n.º 414/91, de 22 de Outubro.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Assistente principal	120	125	130	135	140	145	150	160	170	175
Assistente	100	110	115	120	125	130	135	145	155	160
Estagiário (um ano)	80									

Índice 100= 277 715\$.

C) Informáticos

Técnico superior de informática.
Programador informático.
Operador de sistemas.

Técnico superior de informática. — É o profissional que, possuindo uma licenciatura das áreas de Informática, desenvolve funções nas áreas de concepção e desenvolvimento da programação e da sua aplicação quer no *software* quer no *hardware*.

Programador informático. — Na área de programação de aplicações e com grau de complexidade crescente, tem as seguintes funções: conceber, produzir ou modificar programas, utilizando ferramentas metodológicas e linguagem adoptadas no serviço, encarregar-se-á da geração de módulos das aplicações em conformidade com a concepção global que tenha sido definida, socorrendo-se de suportes lógicos para o efeito adoptados; colaborar e executar, integrado em equipas de projecto, tarefas relacionadas com as várias fases de desenvolvimento e manutenção das aplicações, bem como na elaboração da respectiva documentação. Na área de programação de sistemas e com grau de complexidade crescente, tem as seguintes funções: colaborar na criação, implementação e actualização dos suportes lógicos adoptados nos serviços; proceder à manutenção dos suportes de base de forma a optimizar o desempenho dos equipamentos e aplicações. Elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização de sistemas operativos e de suporte lógico de base; cola-

borar na elaboração de normas e documentação técnica necessária.

Operador de sistemas. — Com grau de complexidade crescente, tem as seguintes funções: interaccionar com o sistema através da consola de operação, fornecendo as instruções e comandos necessários ao seu regular funcionamento e exploração; accionar e manipular todo o equipamento periférico integrante de cada configuração, municiando-lhe os respectivos consumíveis e vigiando com regularidade o seu funcionamento; garantir o desencadeamento dos procedimentos que definem e configuram a operação do sistema, de acordo com os recursos disponíveis na instalação; preparar os trabalhos previstos pelo planeamento, reunindo os elementos necessários à sua execução; manter os registos diários das operações de consola; identificar as anomalias do sistema e desencadear, com a brevidade possível, as acções de normalização requeridas; desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, promovendo a sua recuperação em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; interagir com os utilizadores em situações decorrentes da execução de aplicações; gerir os suportes de informação adstritos a cada sistema, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar; zelar pela segurança do equipamento e, nos casos aplicáveis, pela segurança da informação armazenada ou processada no equipamento.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico superior de informática	178	184	191	203	216	228	244	259	275	291
Programador	122	128	134	144	153	163	172	181	191	200
Operador de sistemas	100	106	113	119	125	134	144	153	163	172

Índice 100= 157 996\$.

Nota. — A antiguidade para progressão na carreira conta-se a partir de 1 de Janeiro de 2001.

D) Administrativos

Técnico administrativo qualificado.
Técnico administrativo principal.
Técnico administrativo.

Técnico administrativo. — Executa tarefas de natureza administrativa, enquadradas em procedimentos e ins-

truções gerais bem definidos, inerentes à actividade do HCVP, designadamente atendimento, aprovisionamento e armazenagem, registos de consumos, facturação, controlo de clientes e fornecedores, contabilidade, tesouraria e assuntos de pessoal. As categorias desta carreira diferenciam-se pelo nível da experiência e qualificação no desempenho de funções.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico administrativo qualificado	195	200	205	210	214	224	233	243	248	252
Técnico administrativo principal	158	162	167	171	176	186	195	205	210	214
Técnico administrativo	100	105	110	114	119	129	138	148	152	157

Índice 100= 103 685\$.

E) Auxiliares

Auxiliar de acção médica.
Auxiliar de serviços gerais.
Auxiliares de diagnóstico e terapêutica.

E.1) Auxiliares de acção médica

Auxiliar de acção médica. — Colabora e apoia os enfermeiros junto dos doentes no que respeita à satisfação das necessidades humanas básicas dos mesmos:

- Respiração/circulação; alimentação; eliminação; mobilidade; sono e repouso; higiene e integridade cutânea; vestir e despir; comunicar; evitar perigos;
- Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros nos cuidados de higiene e conforto, fazer e desfazer camas, de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros relacionadas com a necessidade de respiração/circulação, nomeadamente na preparação de material e equipamento, condições de ventilação do quarto e mediante o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros relacionadas com a necessidade de eliminação, nomeadamente na colocação e retirada de arrastadeiras e urinóis, medição de débitos urinários, mediante o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;
- Colabora ou executa tarefas com os enfermeiros relacionadas com a alimentação, nomeada-

mente os pedidos e administração das refeições, de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro;

- Colabora ou executa tarefas relativas ao transporte de doentes entre o internamento, bloco operatório, e transporte para os andares e blocos de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro.

Faz o encaminhamento dos doentes a internar e acompanha-os dentro do Hospital aos exames auxiliares de diagnóstico e terapêutica, de acordo com o grau de autonomia do doente e determinação do enfermeiro; presta o apoio aos doentes e acompanhantes durante a sua estada e saída do Hospital, cumprindo com rigoroso sigilo profissional; atende as chamadas dos doentes, tomando nota e encaminhando a solicitação atempadamente; arruma e prepara os quartos para novas admissões; mantém e zela pela limpeza e arrumação dos quartos durante o internamento; recolhe e cumpre com normas relativas a tratamento dos resíduos hospitalares na unidade de internamento; prepara, acondiciona e arruma material para esterilizar e ou esterilizado nos locais próprios para o efeito, sob supervisão e ou orientação do enfermeiro; recepciona, arruma e distribui roupa limpa; acondiciona e recolhe roupa suja na unidade de internamento; recepciona e arruma, sob supervisão do enfermeiro, material de consumo clínico nos locais próprios para o efeito; transporta medicamentos, material de consumo clínico e equipamentos e outro material médico, bem como outras tarefas similares relativas à unidade de internamento; procede ao registo

do espólio do doente, se necessário; limpa, arruma e zela pela manutenção de material e equipamento; executa tarefas de estafeta; atende telefonemas e encaminha as chamadas, bem como toma nota de recados e garante a sua chegada aos destinatários atempadamente;

informa os doentes e familiares sobre a localização dos diferentes serviços do Hospital.

Os trabalhadores que prestem serviço nas áreas de diagnóstico e terapêutica desempenham funções que não tenham exigências de carácter técnico.

Grupo de actividades	Presença do enfermeiro	Supervisão do enfermeiro	Orientação do enfermeiro
Doente que necessita de ajuda total	×	×	
Doente que necessita de ajuda parcial		×	×
Doente independente			×
Unidade do doente (admissão e alta)			×
Equipamento e instalações			×
Esterilização		×	×
Altas/transferências		×	×
Encaminhamento/apoio dos doentes e familiares			×
Espólios	×	×	×
Tarefas de estafeta			×
Recepção/arrumação de material		×	×

E.2) Auxiliar de serviços gerais

Execução de tarefas de apoio a actividades não directamente ligadas à prestação de cuidados de saúde na área da arrumação e limpeza, na remoção de resíduos

e lixos, na carga e descarga de material e equipamento, no transporte de documentação clínica e administrativa e noutras tarefas auxiliares necessárias ao bom funcionamento dos serviços.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar de acção médica	120	125	135	140	150	160	170	175	185	200
Auxiliar de serviços gerais	100	105	115	125	130	145	160	175	180	190

Índice 100 = 82 514\$.

E.3) Auxiliares de diagnóstico e terapêutica

O conteúdo funcional destas áreas consiste em coadjuvar os técnicos de diagnóstico e terapêutica nas tarefas de menor complexidade e colaborar com os mesmos em tudo o que for necessário.

Na área de radiodiagnóstico, onde se encontra inserida a câmara escura, e porque mais específica, o seu conteúdo funcional é o seguinte:

- a) Executar todas as tarefas respeitantes à câmara escura, como seja a identificação de filmes, pre-

paração de banhos de revelação com os químicos adequados, para-automático ou manual, e limpeza das máquinas de revelação e substituição de banhos; preparar os produtos de contraste, bem como o material necessário;

- b) Transportar os aparelhos necessários, portáteis e os doentes, sempre que for necessário;
c) Apoiar nos actos médicos de terapêutica ou diagnóstico efectuados;
d) Colaborar nas chamadas dos doentes e entrega de exames e preparações.

Grelha salarial

Categoria	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Auxiliar técnico	100	107	114	123	127	136	145	155	164	168

Índice 100 = 117 382\$.

F) Telefonistas

Telefonista. — Opera em central telefónica e procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna

e no sentido inverso; anota pedidos de chamadas telefónicas, bem como o registo de mensagens para transmitir; providencia o bom estado do funcionamento e limpeza do equipamento.

Grelha salarial

Categoria	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Telefonista	100	103	107	112	116	124	132	140	145	150

Índice 100 = 119 485\$.

G) Motoristas

Motorista. — Conduz automóveis para o transporte de passageiros, materiais ou mercadorias do Hospital para o exterior e no sentido inverso; efectua a carga, arruma e descarga dos materiais e mercadorias que

transporta e procede à sua entrega no local de destino; providencia o bom estado de funcionamento e limpeza dos veículos, bem como dos equipamentos e acessórios adstritos à sua manutenção; colabora na transferência de doentes de e para a ambulância.

Grelha salarial

Categoria	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Motorista	100	103	107	110	114	121	128	134	141	145

Índice 100 = 119 644\$.

H) Porteiros

Porteiro. — Vigia e controla as entradas e saídas de pessoas e auxilia os doentes sempre que for necessário;

trata da expedição, levantamento, distribuição e entrega de bens; auxilia em serviços de arquivo; atende e anuncia visitas; faz serviços de estafeta; auxilia em diversos serviços de conservação.

Grelha salarial

Categoria	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Porteiro	100	104	110	115	121	132	143	154	159	165

Índice 100 = 89 860\$.

I) Manutenção e assistência

Encarregado.

Oficial (electricista, carpinteiro, pedreiro, pintor, fogueiro, serralheiro, canalizador e jardineiro).

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores, podendo ter de executar funções da sua área profissional.

Canalizador. — Corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações nas instalações.

Serralheiro. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras dentro da sua especialidade.

Pedreiro. — Executa predominantemente alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assen-

tamentos de manilhas, tubos ou cantarias, blocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Electricista. — Executa montagens e reparações de todo o equipamento electrónico e eléctrico e faz a assistência e manutenção do equipamento e instalações para que se encontra habilitado.

Pintor. — É o trabalhador que a pincel ou à pistola ou por outro meio específico para que se encontre habilitado aplica as tintas de acabamentos, preparando as paredes e superfícies a pintar.

Fogueiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas, e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Carpinteiro. — Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas

ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza trabalhos de acabamento.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins e demais zonas exteriores do estabelecimento.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Encarregado	131	134	138	141	145	152	159	166	172	176
Oficial principal	114	117	121	124	128	134	141	148	155	159
Oficial	100	103	107	110	114	121	128	134	141	145

Índice 100= 119 644\$.

J) Técnicos de diagnóstico e terapêutica

I — São profissionais paramédicos (ou técnicos de diagnóstico e terapêutica) todos os profissionais que exerçam as actividades constantes no Decreto-Lei n.º 261/93, de 24 de Junho, habilitados com o respectivo título profissional ou autorização de exercício concedida pelo DRH da Saúde (Ministério da Saúde) e com o seu registo profissional actualizado, conforme o disposto na lei.

II — 1 — São técnicos todos os profissionais que exerçam as actividades paramédicas, com fins de promoção da saúde e de prevenção, diagnóstico e tratamento da doença ou reabilitação, nas áreas a seguir indicadas:

- Análises clínicas e de saúde pública — desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, imuno-hemoterapia, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;
- Anatomia patológica, citológica e tanatológica — tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista de diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;
- Audiometria — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;
- Cardiopneumologia — centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e da sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardíotorácica;
- Dietética — aplicação de conhecimento de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar, quer na doença, designadamente no domínio da produção e tratamento da gestão de recursos alimentares;

- Farmácia — desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análise e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas, na sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição de *stocks* de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;
- Fisioterapia — centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura baseadas na estrutura;
- Higiene oral — realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;
- Medicina nuclear — desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sintéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;
- Neurofisiografia — realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com especial incidência nas patologias do foro neurológico neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais ou computadorizadas;
- Ortótica — desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anormalias associadas; realização de exames para a correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual a avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;

- l) Ortopróteses — avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor ou à sua substituição, no caso de amputações, e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário;
- m) Prótese dentária — realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;
- n) Radiologia — realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- o) Radioterapia — desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow up* do doente, preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
- p) Terapia da fala — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal;
- q) Terapia ocupacional — avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta-utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida;
- r) Higiene e saúde ambiental — desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como o desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas sobre higiene e saúde ambiental.

Definição de funções

III — 1 — A carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica reflecte a diferenciação e qualificação profissionais inerentes ao exercício das funções próprias de cada profissão, devendo aquelas ser exercidas com plena responsabilidade profissional e autonomia técnica, sem prejuízo da intercomplementaridade ao nível das equipas em que se inserem.

2 — O técnico de diagnóstico e terapêutica desenvolve a sua actividade no âmbito da prestação de cuidados e da gestão, competindo-lhe designadamente:

- a) Planear, recolher, seleccionar, preparar e aplicar os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
- b) Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença e à manutenção, defesa e promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
- c) Prestar cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
- d) Preparar o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles;
- e) Assegurar, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
- f) Assegurar, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
- g) Assegurar a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;
- h) Assegurar a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegurar o registo de exames e tratamentos efectuados;
- i) Articular a sua actuação com outros profissionais de saúde para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
- j) Zelar pela forma contínua, pela gestão técnico-científica e pedagógica dos processos de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional, bem como pela conduta deontológica, tendo em vista a qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- k) Avaliar o desempenho dos profissionais da carreira e colaborar na avaliação de outro pessoal de serviço;
- l) Desenvolver e ou participar em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;
- m) Assegurar a gestão operacional da profissão no serviço em que está inserido.

Função por categorias

IV — 1 — A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Técnico. — No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, avalia as necessidades, em matéria e técnicas de diagnóstico e terapêutica, dos indivíduos, famílias e comunidades, quer nas instalações da empresa, quer no domicílio do utente; programa, executa e avalia cuidados e estabelece prioridades; realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de diagnóstico e terapêutica.

Técnico principal. — No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, para além das funções atribuídas ao técnico, programa, executa e avalia cuidados de diagnóstico e terapêutica de maior complexidade e profundidade, de acordo com a respectiva formação aos estudos em tecnologias da saúde que habilita para a prestação de cuidados numa área de especialização legalmente instituída; realiza e participa em trabalhos de investigação no seu âmbito de actividade; dá apoio técnico em matéria da sua formação específica à equipa de saúde.

Técnico subchefe. — No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, orienta e coordena equipas de prestação de cuidados; programa, orienta e avalia a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuva o técnico-chefe nas suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

Técnico-chefe. — No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, gere uma unidade de prestação de cuidados de diagnóstico e terapêutica de acordo com as suas dimensões e características, orienta,

supervisiona e avalia o pessoal de diagnóstico e terapêutica da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promove e colabora na definição de normas e critérios para a prestação de cuidados; elabora os horários e plano de férias do pessoal técnico e do outro dele dependente; realiza ou colabora em trabalhos de investigação; avalia as necessidades de formação em serviço e planeia a sua concretização, responsabilizando-se pela concretização na unidade de cuidados das políticas ou directivas formativas emanadas pelos órgãos competentes.

Técnico director. — No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, em colaboração com a entidade patronal define os padrões de cuidados de diagnóstico e terapêutica; orienta e avalia directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propõe as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dá apoio técnico às áreas funcionais de diagnóstico e terapêutica, emitindo pareceres e prestando apoio nas matérias respeitantes a estas áreas funcionais.

2 — A designação das categorias será acrescentada de epíteto específico da actividade exercida.

Grelha salarial

Categorias	Níveis									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico de diagnóstico e terapêutica principal	110	115	130	145	160	175	190	210	225	235
Técnico de diagnóstico e terapêutica	100	105	110	115	125	140	155	175	200	210

Índice 100= 169 185\$00.

II — Progressão e promoção

a) A progressão nos escalões e categorias das diversas carreiras é feita pelo decurso do período de três anos no escalão imediatamente anterior.

b) A promoção é feita da categoria inferior para a superior, com integração correspondente à antiguidade detida, sendo sempre assegurado que o posicionamento no novo índice remuneratório é no mínimo de mais de 10 pontos.

L — Carreira de enfermagem

I — Categorias profissionais

A carreira de enfermagem integra duas categorias: a de enfermeiro e a de enfermeiro assistente.

A cada categoria correspondem funções próprias e diferenciadas pela sua natureza, âmbito e nível remuneratório, de acordo com a tabela salarial constante do anexo I.

Conteúdo funcional

1 — Ao enfermeiro compete:

- Colher dados, elaborar o plano de cuidados e executar cuidados de enfermagem planeados, avaliando os cuidados prestados com base no referencial teórico de enfermagem de Virgínia Henderson;
- Prestar cuidados de enfermagem com o respeito pela vida, pela dignidade humana e pela saúde,

adoptando todas as medidas que visem melhorar a qualidade dos cuidados e serviços de enfermagem;

- Integrar o internamento hospitalar e a preparação de alta, no planeamento e na execução dos cuidados de enfermagem ao indivíduo e à família;
- Participar activamente no tratamento dos doentes, no enquadramento do processo terapêutico definido, promovendo e desenvolvendo medidas que visem o seu rápido e qualitativo restabelecimento;
- Proceder aos registos inerentes ao exercício da profissão, garantindo continuidade e qualidade na assistência ao doente e à família, atendendo à especificidade do processo clínico dos doentes;
- Utilizar indicadores que lhe permitam, assim como à equipa de enfermagem, a avaliação sistemática das mudanças verificadas na situação de saúde do utente, sugerindo ou introduzindo as medidas correctivas julgadas necessárias, dentro das áreas da sua competência;
- Contribuir para a promoção e manutenção de boas relações interpessoais na equipa de saúde;
- Colaborar na integração dos enfermeiros na unidade de cuidados, de acordo com as orientações estabelecidas;
- Colaborar activamente na formação em serviço do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados;

- j) Colaborar na coordenação de equipas de enfermagem na prestação de cuidados;
- k) Participar nas acções que visem a articulação com os cuidados de saúde primários e os cuidados de saúde diferenciados;
- l) Realizar ou colaborar em trabalhos de investigação, visando a melhoria dos cuidados de enfermagem;
- m) Utilizar os resultados de estudos e de trabalhos de investigação para a melhoria dos cuidados de enfermagem;
- n) Exercer a profissão de enfermagem com os adequados conhecimentos científicos e técnicos, mantendo a actualização contínua dos seus conhecimentos, sem esquecer a formação permanente e aprofundada nas ciências humanas;
- o) Respeitar o código deontológico e o Regulamento do Exercício da Profissão de Enfermagem.

2 — Ao enfermeiro assistente compete executar as funções já anteriormente apresentadas e ainda as seguintes:

- a) Prestar cuidados de enfermagem que requeiram um nível mais aprofundado de conhecimentos e competências, actuando diferenciadamente em situações de crise ou risco;
- b) Definir indicadores que lhe permitam, assim como à equipa de enfermagem, a avaliação sistemática das mudanças verificadas na situação de saúde do utente, introduzindo as medidas correctivas julgadas necessárias;
- c) Responsabilizar-se pelo cumprimento do programa de integração dos enfermeiros no Hospital e na unidade de cuidados, de acordo com as orientações e elaborar as alterações identificadas como necessárias, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- d) Emitir pareceres sobre localização, instalações e equipamento, pessoal e organização da unidade prestadora de cuidados, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- e) Colaborar na determinação de custos/benefícios na área de prestação de cuidados;
- f) Colaborar na identificação de mecanismos que garantam a utilização correcta dos recursos e controlo dos gastos efectuados, em articulação com o coordenador da unidade de cuidados;
- g) Participar pela concretização do programa/projectos de formação do pessoal de enfermagem e outro pessoal;
- h) Elaborar o relatório de actividades de formação em serviço, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- i) Colaborar na elaboração, na definição ou actualização de normas e critérios para a prestação de cuidados de enfermagem, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- j) Responsabilizar-se pela implementação de métodos de trabalho que favoreçam um melhor nível de desempenho do pessoal de enfermagem e garantia da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;
- k) Colaborar activamente no processo de avaliação do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados, em articulação com o enfermeiro-coordenador;
- l) Colaborar na concretização das políticas ou directivas emanadas pelo órgão de gestão do Hospital;

- m) Promover boas relações interpessoais na equipa de saúde.

3 — A nomeação para as funções do cargo de enfermeiro-coordenador é da responsabilidade do conselho de administração do Hospital, sob proposta do enfermeiro-director.

4 — As funções para o cargo referido no número anterior só podem ser desempenhadas por enfermeiros (profissionais de enfermagem) que estejam inseridos na categoria de enfermeiro assistente da carreira de enfermagem.

5 — A nomeação para o cargo de enfermeiro-coordenador é inicialmente para um período de três anos, findos os quais a nomeação se processará automaticamente por cada ano, salvo disposição em contrário da parte do conselho de administração e por proposta do enfermeiro-director, com aviso prévio de três meses e baseado em processo avaliativo contínuo e fundamentado.

6 — A remuneração base para o cargo de enfermeiro-coordenador corresponderá ao escalão onde estiver inserido na categoria de enfermeiro assistente, acrescido de 20%; deixando de exercer as funções de coordenador, permanecerá no escalão correspondente, mas deixará de usufruir do acréscimo de vencimento referido.

7 — Aos enfermeiros que exerçam o cargo de enfermeiro-coordenador, e apenas e exclusivamente enquanto no exercício das funções inerentes ao cargo, é aplicado o regime de disponibilidade a que corresponde um acréscimo de vencimento de 40% do vencimento base.

8 — O regime de disponibilidade referido implica a isenção de horário e a renúncia a qualquer outras actividades profissionais remuneradas para além das que exerça no HCVP, excepto para actividades relacionadas com o ensino, expressamente autorizadas para o efeito.

9 — A atribuição de regime de disponibilidade poderá ser aplicada excepcionalmente a outros enfermeiros, sob proposta devidamente fundamentada do enfermeiro-director ao conselho de administração do Hospital.

Ingresso na carreira

É condição de ingresso na carreira de enfermagem do HCVP a apresentação de título profissional de enfermeiro e inscrição na Ordem dos Enfermeiros.

1 — O ingresso para a categoria de enfermeiro efectua-se pelo escalão correspondente através da avaliação do *curriculum vitae*, da assiduidade, da avaliação de desempenho e do tempo de exercício profissional.

2 — O ingresso para a categoria de assistente efectua-se mediante concurso para o efeito conforme regulamento próprio.

Progressão na carreira

A progressão na carreira faz-se pelos diferentes escalões estabelecidos para cada categoria, atendendo ao seguinte:

- A mudança de escalão nas categorias existentes implica uma pontuação média mínima de 220 (correspondência a 11 valores na escala de 0 a 20) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores;
- A mudança do 1.º para o 2.º escalão processa-se ao fim de três anos completos de trabalho efectivo;

A mudança do 2.º para o 3.º escalão processa-se ao fim de quatro anos completos de trabalho efectivo;

As mudanças do 3.º para o 4.º e do 4.º para o 5.º escalão processam-se ao fim de cinco anos completos de trabalho efectivo;

A mudança do 5.º para o 6.º escalão processa-se ao fim de cinco anos completos de trabalho efectivo, mas apenas para os enfermeiros que obtenham pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores na escala de 1 a 20 valores) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Considera-se trabalho efectivo a prestação da actividade profissional durante todo o período normal de trabalho diário a que o enfermeiro está obrigado.

Considera-se tempo efectivo de trabalho as ausências motivadas por:

- a) Exercício, nos termos da lei, de funções nos corpos gerentes da associação outorgante, comissão ou secção sindical e delegados sindicais;

- b) Licença de maternidade, paternidade e aleitação;

- c) Internamento hospitalar;

- d) Acidente de serviço.

Quando as ausências sejam determinadas por razões não consideradas no número anterior, o direito a progressão só se efectuará após decorrido o período de tempo igual ao descontado.

Promoção na carreira

1 — O acesso à categoria de enfermeiro assistente faz-se mediante processo de candidatura de acordo com o regulamento próprio para o efeito em anexo.

2 — A promoção na carreira processa-se para o 1.º escalão da categoria de assistente.

3 — Exceptua-se a situação referenciada no número anterior para o enfermeiro que estiver posicionado no 5.º ou no 6.º escalão da categoria de enfermeiro, que será posicionado respectivamente no 2.º ou no 3.º escalão da categoria de enfermeiro assistente.

Grelha salarial

Categorias	Níveis					
	1 0-3 anos	2 4-7 anos	3 8-12 anos	4 13-17 anos	5 18-22 anos	6 + de 22 anos (*)
Enfermeiro assistente	160	170	185	200	220	
Enfermeiro	100	110	125	140	160	170

(*) Para o escalão 6, são promovidos apenas os enfermeiros que tiverem uma pontuação média mínima de 332 (correspondência a 16,6 valores) na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores.

Ano 2001.

Índice 100 = 180 000\$.

II —Regulamento da avaliação de desempenho para os enfermeiros do HCVP

A avaliação de desempenho centra-se no desempenho individual do enfermeiro e reflecte a mudança de comportamento necessário à evolução normal dos serviços e respectiva organização.

A avaliação de desempenho não é um fim mas um meio através do qual se garante a qualidade dos cuidados de enfermagem a prestar e a qualidade do atendimento em geral. Permite ainda motivar os enfermeiros para o aperfeiçoamento profissional contínuo, indispensável ao desempenho das funções que lhe são atribuídas, e efectuar a sua avaliação global no que concerne às competências relacionadas com os seguintes componentes:

Técnico-científica — desenvolvendo os conhecimentos de forma autocrítica e contínua por forma a responder às diferentes solicitações no desempenho diário das suas funções e aplicando esses conhecimentos científicos à realidade da prática do quotidiano e às mudanças constantes subjacentes à prestação de cuidados com qualidade nas diferentes situações de vida e doença dos utentes. Atende aos aspectos de formação contínua inerentes e identificados pelo próprio e pelo avaliador, a sua aplicabilidade na prática e a qualidade na execução dos procedimentos;

Sócio-relacional — respeitando os princípios da individualidade de cada pessoa, aplicando conhe-

cimentos nos comportamentos inerentes à contextualização das diferentes situações individuais dos utentes e familiares, bem como dos comportamentos subjacentes aos aspectos de relação profissional entre os pares e restante equipa multidisciplinar, no contexto organizacional. Atende aos aspectos de formação contínua subjacentes ao desenvolvimento desta vertente;

Sócio-organizacional — os aspectos relacionados com o seu contributo para o desenvolvimento do serviço e ou Hospital, que engloba componentes relacionadas com assiduidade, disponibilidade, empenho, motivação, colaboração na integração de outros elementos e a participação e ou elaboração de normas de serviço que garantam a continuidade dos cuidados e a sua prestação com qualidade. Mobiliza os recursos disponíveis no campo da formação para melhor dar resposta às solicitações.

Neste sentido o processo de avaliação do desempenho do pessoal integrado na carreira de enfermagem aplica-se aos enfermeiros das diferentes categorias profissionais do HCVP e rege-se pelas disposições contidas no presente regulamento.

1 — São objectivos da avaliação de desempenho, designadamente:

- a) Melhorar a qualidade da prestação de cuidados de enfermagem e a assistência/atendimento dos utentes e familiares no Hospital;

- b) Melhorar o desempenho dos profissionais com base na avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- c) Contribuir para a valorização e desenvolvimento pessoal e profissional dos enfermeiros;
- d) Identificar factores que influenciam o rendimento e desenvolvimento profissional;
- e) Identificar necessidades de formação;
- f) Contribuir para um eficaz e eficiente funcionamento dos serviços;
- g) Integrar nos objectivos definidos para o Hospital.

2 — A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para progressão na categoria e para a promoção na carreira.

2.1 — O processo de avaliação é anual e entende-se reportada ao tempo de serviço prestado no ano civil imediatamente anterior:

- a) O processo inicia-se a partir do 1.º dia útil de Janeiro de 2000, abrangendo os enfermeiros que contem no ano civil imediatamente anterior mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com os enfermeiros avaliadores, nos termos do presente regulamento;
- b) É constituído por um conjunto de registos que se complementam por forma a obter uma visão global e contínua do desempenho do enfermeiro avaliado no ano considerado e que devem contemplar uma apreciação dos diferentes factores de avaliação em causa relativamente às componentes técnico-científica, sócio-relacional e sócio-organizacional, considerando também registos de incidentes críticos.

2.2 — Do processo de avaliação fazem parte as seguintes fases:

- a) Entrevista inicial, com o objectivo de integrar o enfermeiro avaliado na filosofia, objectivos e métodos de trabalho do Hospital e unidades de cuidados, nomeadamente o processo de integração; ajudar na interpretação das normas de actuação profissional e dos critérios de avaliação de desempenho estabelecidos; proceder à primeira avaliação formativa para identificação das necessidades de orientação específicas ao desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) Entrevista semestral, para avaliação formativa contínua, com o objectivo de identificar dificuldades e estabelecer estratégias e meios para a melhoria do desempenho e optimização das suas capacidades; promover o desenvolvimento da capacidade de auto-avaliação; facilitar o desenvolvimento pessoal e profissional em harmonia com os objectivos e funcionamento do Hospital e do serviço;
- c) Entrevista anual, para apresentação da notação, a realizar até dia 15 de Janeiro imediato ao período em avaliação;
- d) O processo de avaliação tem carácter confidencial: os registos de avaliação são guardados pelo enfermeiro avaliador durante o período de avaliação em causa e arquivados no processo individual do enfermeiro avaliado após a notação. O enfermeiro avaliado pode requerer por escrito ao enfermeiro-director fotocópia dos registos da respectiva avaliação em curso.

2.3 — As entrevistas, sendo essenciais a todo o processo de avaliação, devem ser preparadas com base nos registos inerentes ao processo de avaliação desenvolvido, compreendendo o conteúdo funcional do enfermeiro avaliado, as normas de actuação profissional e os critérios de avaliação de desempenho estabelecidos.

Neste âmbito são discutidas:

- a) As actividades realizadas com maior frequência e as de maior complexidade e dificuldade;
- b) As actividades que configurem a relação sócio-profissional estabelecida com utentes, familiares, comunidade e outros colegas ou elementos da equipa multidisciplinar;
- c) A participação em projectos e actividades desenvolvidas no âmbito do Hospital ou serviço;
- d) Os contributos inovadores para o desenvolvimento dos cuidados de enfermagem;
- e) Os estudos realizados e trabalhos publicados;
- f) As acções de formação em que participou como formando e como formador e sua repercussão no exercício das suas funções;
- g) Os factores que influenciam o rendimento profissional;
- h) As expectativas futuras relativamente ao desempenho do enfermeiro avaliado;
- i) A ficha de avaliação formativa contínua é entregue ao enfermeiro avaliado, que a deverá entregar cinco dias antes da data da entrevista, devidamente preenchida;
- j) O enfermeiro avaliado deverá ser convocado, por escrito, com oito dias de antecedência da data da entrevista a realizar.

2.4 — Para os registos constantes do presente regulamento devem ser utilizados os seguintes impressos:

- a) Impresso n.º 1 — referente à ficha de avaliação formativa contínua específica de cada serviço, onde se anotam as dificuldades do enfermeiro avaliado e as necessidades de formação, bem como a orientação fornecida pelo enfermeiro avaliador. O impresso contempla os registos inerentes aos semestres do ano considerado para avaliação. Este impresso pode sofrer alterações de conteúdo, de acordo com as alterações das normas de actuação profissional e especificidade dos cuidados a prestar no serviço;
- b) Impresso n.º 2 — referente à ficha de notação que integra os factores globais de desempenho;
- c) Impresso n.º 3 — referente à avaliação dos pares do enfermeiro em avaliação, conforme anexo I ao presente regulamento, que se realiza no final de cada ano.

3 — O exercício das competências dos enfermeiros avaliadores tem como pressupostos:

- a) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação do desempenho para cada categoria e de acordo com os padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem do Hospital, emanados pelo enfermeiro-director;
- b) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação do desempenho para cada categoria e de acordo com os padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem da unidade de cuidados aprovados pelo enfermeiro-director, sob proposta do enfermeiro-coordenador respectivo;

- c) As normas de actuação profissional e critérios de avaliação do desempenho específicas de cada unidade de cuidados serão objecto de revisão periódica, procurando-se atingir níveis progressivamente mais elevados de qualidade de desempenho dos enfermeiros;
- d) Contacto funcional do enfermeiro avaliador com o enfermeiro avaliado;
- e) Registo semestral da ficha de avaliação formativa contínua, específica do serviço onde o enfermeiro avaliado desempenhe funções;
- f) Registo semestral da ficha de avaliação de desempenho do enfermeiro avaliado, relativamente a todos os factores de avaliação em causa;
- g) Registo de incidentes críticos, atendendo aos factores de avaliação em causa e princípios deontológicos da profissão (REPE);
- h) Entrevistas semestrais e ou extraordinárias entre o enfermeiro avaliador e o enfermeiro avaliado para discussão e fundamentação dos registos efectuados.

3.1 — Sempre que seja considerado oportuno, as normas de actuação profissional e os critérios de avaliação do desempenho devem ser objecto de revisão, com vista a alcançar níveis progressivamente mais elevados de qualidade do desempenho dos enfermeiros.

4 — A avaliação de desempenho exprime-se numa pontuação anual final obtida através dos registos efectuados e expressão na ficha de notação e fundamenta-se num conjunto de avaliações formativas contínuas realizadas ao longo do ano em avaliação, tendo em consideração a avaliação realizada pelos pares do grupo onde o enfermeiro avaliado se encontra integrado.

4.1 — Os enfermeiros que antes de concluído o período em avaliação cessem funções podem solicitar por escrito ao enfermeiro-director fotocópia dos registos efectuados. Na situação de mobilidade interna, o processo de avaliação prossegue da mesma forma, devendo o enfermeiro avaliador fazer chegar ao novo enfermeiro avaliador os registos de avaliação formativa contínua realizados no período em curso.

4.2 — a) A notação profissional consiste em atribuir, segundo uma escala, uma menção qualitativa correspondente à notação quantitativa que resulta da conversão dos resultados finais quantitativos relativos ao desempenho e obtém-se através da análise dos dois semestres do período considerado em avaliação.

b) A avaliação realizada pelos pares dos diferentes factores de avaliação contribuirá para aferir valores discordantes nos diferentes factores de avaliação entre a auto-avaliação do enfermeiro avaliado e a avaliação realizada pelo enfermeiro avaliador.

c) A notação profissional deve ser influenciada pelos resultados das entrevistas realizadas, embora não deva depender exclusivamente delas, baseados nos registos contínuos inerentes ao processo de avaliação, nomeadamente os registos de incidentes críticos.

5 — Cada factor de avaliação é susceptível de ponderação em quatro posições diferentes, pontuadas de 1 a 4, não existindo valores intermédios. A ficha de notação integra uma folha resumo dos parâmetros quantitativos obtidos nos diferentes factores de avaliação, que se multiplicarão pelo factor de ponderação aplicável a cada factor.

5.1 — A pontuação obtida corresponderá a uma menção qualitativa, que pode ser de *Excelente*, *Muito bom*, *Bom*, *Suficiente*, *Razoável* e *Insuficiente*.

5.2 — Cada menção qualitativa representa a seguinte pontuação: *Excelente* — 371 a 400 pontos; *Muito bom* — 332 a 370 pontos; *Bom* — 281 a 331 pontos; *Suficiente* — 220 a 280 pontos; *Razoável* — 191 a 219 pontos, e *Insuficiente* — até 190 pontos.

6 — O processo de notação inicia-se a partir do 2.º dia do mês de Janeiro, sendo marcadas as entrevistas, que devem ser realizadas até 31 de Janeiro, sendo a respectiva data afixada em local de fácil acesso aos enfermeiros notados, com um prazo mínimo de oito dias.

6.1 — Quando a ausência ou impedimento devidamente comprovado dos enfermeiros notados ou notadores for insuperável, o processo ficará suspenso, reiniciando-se a contagem dos prazos logo que cesse a ausência ou impedimento, se esta circunstância tiver lugar no mesmo ano civil. Caso exceda um ano civil, a situação será apresentada à comissão de acompanhamento para determinação de procedimentos.

7 — a) A competência para avaliar pertence ao enfermeiro assistente com função de coordenador da unidade de cuidados onde o enfermeiro a avaliar exerça as suas funções, que deverá fornecer ao enfermeiro-director os resultados da notação que efectuou, bem como os resultados da avaliação realizada pelos pares, procedendo-se então a uma análise conjunta da notação efectuada.

b) Após a respectiva análise conjunta, o enfermeiro-coordenador deve realizar uma entrevista de notação com o enfermeiro notado para o informar da respectiva notação.

8 — O exercício da competência para avaliar deverá ser precedido de reuniões de formação e informação com vista a obter uma uniformização de critérios a adotar na avaliação, às quais devem assistir os membros da comissão de acompanhamento do processo de avaliação.

9 — Consideram-se situações de deficiente desempenho do conteúdo funcional da respectiva categoria profissional o insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente, familiar, grupo ou comunidade e pessoal do Hospital e no serviço.

9.1 — Considera-se existir deficiente desempenho sempre que esteja presente, pelo menos, uma das seguintes condições:

- a) Incumprimento reiterado das normas de actuação e procedimentos previstos no Hospital e no serviço;
- b) Incumprimento do dever de registo sistematizado dos cuidados de enfermagem prestados, colocando em risco o dever ao cuidado por parte do utente;
- c) Recusa sistemática e injustificada de assumir responsabilidades em órgão, comissão ou cargo para que tenha sido designado;
- d) Prática reiterada de erros técnicos graves que configurem factores de risco para o bem-estar, saúde ou vida do utente;
- e) Ausência injustificada de participação nas medidas que visam a melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem do Hospital ou unidade de cuidados;

- f) Recusa injustificada de participação em acções de formação proporcionadas pelo Hospital ou pela unidade de cuidados na sequência da identificação de dificuldades e necessidade de formação do processo de avaliação;
- g) Incumprimento reiterado e injustificado das normas deontológicas e das leis que regem a profissão;
- h) Desresponsabilização sistemática e reiterada das decisões que toma e dos actos que pratica ou delega, não analisando e reconhecendo falhas que mereçam mudança de atitude;
- i) Desrespeito reiterado pela pessoa humana (nas esferas do biopsicossocial, cultural e espiritual da pessoa), não actuando como protector e defensor das práticas que contrariem a lei, ética ou o bem comum, sobretudo quando carecidas de indispensável competência profissional;
- j) Não se abster, de forma reiterada, de juízos de valor sobre o comportamento da pessoa assistida ou familiar;
- k) Quebrar o sigilo profissional a que está sujeito de forma reiterada;
- l) Incumprimento reiterado de padrões de conduta pessoal que dignifiquem a profissão;
- m) Desrespeito reiterado para com os elementos da equipa de saúde;
- n) Desrespeito reiterado na relação com os utentes e família.

10 — A comissão de acompanhamento tem como atribuições a avaliação dos casos em que houver lugar a reclamação ou recurso. A comissão de acompanhamento deve ser constituída anualmente, até dia 1 de Janeiro, e é composta por um representante designado pelo enfermeiro-director, que preside, e dois vogais, designados representantes dos enfermeiros avaliados, seleccionados de entre os enfermeiros mais pontuados na avaliação do desempenho do período anterior e preferencialmente enfermeiros com formação e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados de enfermagem. O enfermeiro designado pelo enfermeiro-director deve desempenhar funções de coordenação com contacto directo com a prestação de cuidados.

10.1 — Compete à comissão de acompanhamento:

- a) Colaborar, quando solicitada, pelo enfermeiro-director, na elaboração dos padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem para o Hospital;
- b) Promover a elaboração e aplicação das normas de actuação e dos critérios de avaliação do desempenho para o Hospital;
- c) Assegurar a aplicação homogénea dos princípios da avaliação formativa contínua;
- d) Participar na elaboração de orientações e instruções consideradas necessárias para o processo de avaliação e notação;
- e) Emitir pareceres sobre dúvidas e questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, sempre que solicitada;
- f) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação do pessoal de enfermagem, de acordo com os projectos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de enfermagem e objectivos do Hospital;

- g) Participar activamente no processo de formação específica dos enfermeiros avaliadores e avaliados;
- h) Colaborar na elaboração de linhas orientadoras dos processos de auditoria em enfermagem, quando solicitada.

11 — O mandato da comissão de acompanhamento tem a duração de um ano e pode ser renovável automaticamente, apenas por mais dois anos, quando até ao final do último trimestre do período em causa não tenha sido feita proposta de substituição pelos representados.

a) O mandato inicia-se no dia 1 de Janeiro do primeiro ano e termina a 31 de Dezembro do último ano do período respectivo, sem prejuízo de se considerar prorrogado o mandato, quando necessário, para conclusão dos processos em curso.

b) Ocorrendo impedimento temporário ou definitivo de vogal efectivo, será substituído pelo vogal suplente respectivo.

c) Quando um processo de recurso ou reclamação envolva membros da comissão de acompanhamento, estes serão obrigatoriamente substituídos no processo pelo vogal suplente respectivo.

12 — No prazo de cinco dias úteis a partir da data do conhecimento da notação o enfermeiro notado pertencente ao quadro do Hospital poderá reclamar, por escrito, para o enfermeiro-director invocando os factos que julgue susceptíveis de fundamentar a revisão da avaliação atribuída.

a) A reclamação será objecto de apreciação pelo enfermeiro-director, que proferirá despacho fundamentado, sendo este dado a conhecer ao reclamante no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir do recebimento da reclamação.

b) Após tomar conhecimento da decisão proferida nos termos do número anterior, o enfermeiro notado, se quiser prosseguir com o recurso, poderá requerer ao conselho de administração do HCVP, num prazo de cinco dias úteis, que o processo seja submetido à apreciação da comissão de acompanhamento, devendo nesse requerimento ser indicados somente os factores que o enfermeiro entenda terem sido avaliados menos correctamente.

c) A comissão de acompanhamento, para efectuar a sua apreciação, poderá solicitar os elementos que entenda necessários ou até proceder a audições dos envolvidos e deverá concluir a sua apreciação num prazo de 10 dias úteis contados do recebimento do pedido de apreciação.

d) Da decisão da comissão de acompanhamento poderá haver recurso para a comissão executiva do HCVP, ouvido o enfermeiro-director, sendo que deste não há recurso.

13 — Os resultados da avaliação de desempenho não subirão para homologação antes de decorridos os prazos de reclamação.

a) A competência para homologar as notações atribuídas é exercida pelo enfermeiro-director.

No prazo de cinco dias úteis contados a partir do acto de homologação será dado conhecimento aos interessados da avaliação de desempenho que lhes foi atribuída.

III — Ficha de notação do regulamento do processo de avaliação de desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ENFERMEIROS

Ficha de Notação

Nome _____ Número _____

Categoria _____

Data da avaliação ____/____/____

Período a que respeita a avaliação:

de ____/____/____ a ____/____/____

Pontuação obtida

Menção Qualitativa

Despacho:

Em ____/____/____
O _____

ENFERMEIROS NOTADORES

Em ____/____/____

ENFERMEIRO NOTADO

Tomei conhecimento

Em ____/____/____

ENFERMEIRO NOTADO

Tomei conhecimento da homologação

Em ____/____/____

Actividades relevantes no desempenho das funções (a)

Apreciação global (b)

(a) enfermeiro avaliado

(b) enfermeiro avaliador

Grelha de ponderação dos factores de avaliação

Enfermeiros

Factores de avaliação	Ponderação
Componente técnico-científica –35	
1 — Conhecimentos profissionais	10
1.1 — Conhecimentos teóricos das situações	3
1.2 — Mobilização de conhecimentos para a <i>praxis</i>	3
1.3 — Formação contínua — identificação	2
1.4 — Formação contínua — participação	2
2 — Capacidade de desempenho	20
2.1 — Qualidade de trabalho	4
2.2 — Quantidade de trabalho	4
2.3 — Capacidade de adaptação	4
2.4 — Capacidade de organização do trabalho	4
2.5 — Criatividade	4
3 — Capacidade de comunicação	5
3.1 — Comunicação oral e escrita	5
Componente sócio-relacional –20	
4 — Capacidade de relacionamento interpessoal	20
4.1 — Relações com equipa de enfermagem	5
4.2 — Relações com equipa multidisciplinar	5
4.3 — Trabalho em equipa	5
4.4 — Relações com o utente	5
Componente sócio-organizacional –45	
5 — Capacidade de agir	22
5.1 — Responsabilidade	8
5.2 — Gestão de processo	4
5.3 — Optimização de recursos	5
5.4 — Disponibilidade	5
6 — Capacidade de informação	5
6.1 — Transmissão de informação	5
7 — Capacidade de agir como modelo de referência	11
7.1 — Colaboração na integração de novos elementos	6
7.2 — Contributo para a imagem do enfermeiro	5
8 — Desenvolvimento organizacional	7
8.1 — Contributo na elaboração de normas	4
8.2 — Contributo para a formação em serviço	3
Total	100

Folha resumo —Notação profissional

Nome do enfermeiro . . .

Factores de avaliação	Ponderação	Parâmetro quantitativo	Total
Componente técnico-científica –35			
1 — Conhecimentos profissionais	10		
1.1 — Conhecimentos teóricos das situações	2		
1.2 — Mobilização de conhecimentos para a <i>praxis</i>	3		
1.3 — Formação contínua — identificação	2		
1.4 — Formação contínua — participação	3		
2 — Capacidade de desempenho	20		
2.1 — Qualidade de trabalho	4		
2.2 — Quantidade de trabalho	4		
2.3 — Capacidade de adaptação	4		
2.4 — Capacidade de organização do trabalho	4		
2.5 — Criatividade	4		
3 — Capacidade de comunicação	5		
3.1 — Comunicação oral e escrita	5		
Componente sócio-relacional –20			
4 — Capacidade de relacionamento interpessoal	20		
4.1 — Relações com equipa de enfermagem	5		
4.2 — Relações com equipa multidisciplinar	5		
4.3 — Trabalho em equipa	5		
4.4 — Relações com o utente	5		

Factores de avaliação	Ponderação	Parâmetro quantitativo	Total
Componente sócio-organizacional —45			
5 — Capacidade de agir	22		
5.1 — Responsabilidade	8		
5.2 — Gestão de processo	4		
5.3 — Optimização de recursos materiais	5		
5.4 — Disponibilidade	5		
6 — Capacidade de informação	5		
6.1 — Transmissão de informação	5		
7 — Capacidade de agir como modelo de referência	11		
7.1 — Colaboração na integração de novos elementos	6		
7.2 — Contributo para a imagem do enfermeiro	5		
8 — Desenvolvimento organizacional	7		
8.1 — Contributo na elaboração de normas	4		
8.2 — Contributo para a formação em serviço	3		
Total	100		

A pontuação de 371 a 400 corresponde à menção qualitativa de *Excelente* (18,55 a 20 valores).

A pontuação de 332 a 370 corresponde à menção qualitativa de *Muito bom* (16,6 a 18,5 valores).

A pontuação de 281 a 331 corresponde à menção qualitativa de *Bom* (14,05 a 16,55 valores).

A pontuação de 220 a 280 corresponde à menção qualitativa de *Suficiente* (11 a 14 valores).

A pontuação de 191 a 219 corresponde à menção qualitativa de *Razoável* (9,55 a 10,95 valores).

A pontuação até 190 corresponde à menção qualitativa de *Insuficiente* (até 9,50 valores).

Componente técnico-científica

1 — Conhecimentos profissionais:

1.1 — Conhecimentos teóricos das situações — avalia o grau de conhecimentos teóricos necessários à resolução de problemas inerentes ao desempenho das funções:

- Excelentes conhecimentos profissionais sobre as situações com que se depara. Resolve os problemas com que se depara no decurso do exercício das suas funções 4
- Bons conhecimentos profissionais sobre as situações com que se depara. Os conhecimentos que detém permitem a resolução da maioria das situações levantadas no exercício das funções 3
- Suficientes conhecimentos profissionais sobre a maioria das situações do quotidiano. Sente dificuldades na resolução das situações menos frequentes no exercício das suas funções 2
- Conhecimentos profissionais fracos para o normal desempenho da função. Não detém conhecimentos para a resolução da maioria dos problemas decorrentes do exercício das funções 1

1.2 — Mobilização de conhecimentos para a *praxis* — avalia a sua capacidade de mobilizar os seus conhecimentos teóricos para a *praxis* do quotidiano necessários à execução técnica inerente à prestação de cuidados de enfermagem:

- Mobiliza permanentemente os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Essa mobilização permite resolver os problemas no decurso do exercício das suas funções ... 4

Mobiliza com frequência os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Essa mobilização de conhecimentos é suficiente para a resolução da maioria das situações levantados no exercício das funções 3

Mobiliza os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados nas situações mais frequentes. Por vezes, incerteza na resolução dos problemas menos frequentes inerentes às funções 2

Dificuldade em mobilizar os conhecimentos teóricos para a prestação de cuidados. Esta situação acarreta implicações na resolução da maioria dos problemas decorrentes do exercício das funções 1

1.3 — Formação contínua — identificação — avalia as suas necessidades de formação por forma a melhorar o seu desempenho:

- Identifica com clareza e objectividade as necessidades de formação pertinentes para a melhoria do seu desempenho e do desempenho dos pares 4
- Identifica com objectividade as necessidades de formação que contribuem para a melhoria do seu desempenho 3
- Necessita de apoio para identificar necessidades de formação necessárias à melhoria de desempenho 2
- Muita dificuldade em identificar necessidades de formação necessárias à melhoria do seu desempenho 1

1.4 — Formação contínua-participação — participa nas acções de formação que identificou como prioritárias por forma a melhorar o seu desempenho:

- Participa em todas as acções de formação que identificou como prioritárias para a melhoria do desempenho, além de outras desenvolvidas no serviço ou no Hospital 4
- Participa na maioria das acções de formação que identificou como prioritárias para a melhoria de desempenho, além de outras desenvolvidas no serviço ou no Hospital ... 3
- Participa pouco nas acções identificadas como prioritárias para a melhoria do seu desempenho, tendo de ser muito incentivado a participar nas acções de formação desenvolvidas no serviço ou no Hospital 2
- Não participa nas acções identificadas como prioritárias para a melhoria do seu desempenho, tendo de ser muito incentivado a participar nas acções de formação desenvolvidas no serviço ou no Hospital 1

2 — Capacidade de desempenho:

2.1 — Qualidade de trabalho — avalia a execução de actividades e consequentes tarefas com vista à excelência do desempenho:

- Demonstra constante e permanente preocupação na excelência da prestação de cuidados. Não comete erros e executa sempre as actividades com qualidade 4
- Preocupa-se com a excelência na prestação de cuidados. Não necessita de ser acompanhado pois não comete erros 3

Não se preocupa com a excelência da prestação de cuidados mas não comete erros. Necessita de ser acompanhado nalgumas actividades	2	2.5 — Criatividade — avalia a capacidade de agir com criatividade na resolução de problemas:	
Não se preocupa com a qualidade da prestação de cuidados. Comete frequentemente erros. Necessidade constante de supervisão dos cuidados	1	Age com independência, discernimento e criatividade, sugerindo novas metodologias. Resolve problemas com rapidez e qualidade	4
2.2 — Qualidade de trabalho — avalia a capacidade de executar actividades com eficiência e eficácia sem prejuízo da qualidade:		Resolve a maior parte dos problemas com discernimento: independência na resolução dos problemas mais frequentes	3
Rapidez e oportunidade na execução das actividades sem alterações na qualidade da prestação de cuidados. Presente eficiência e eficácia	4	Dificuldade em ser criativo na resolução de problemas mas demonstra discernimento para agir em certos casos	2
Bom ritmo na execução das actividades, sem prejuízo da qualidade dos cuidados prestados	3	Fraca iniciativa na resolução de problemas de acordo com as suas funções e quando as toma nem sempre são fundamentadas e pertinentes	1
Dificuldades em realizar as actividades nos prazos estabelecidos, com alguma dificuldade em manter qualidade na prestação dos cuidados	2	3 — Capacidade de comunicação:	
Raramente consegue executar as actividades dentro dos prazos estabelecidos, com prejuízo na qualidade dos cuidados prestados	1	3.1 — Comunicação oral e escrita — avalia a clareza e concisão de expressão tanto oral como escrita:	
2.3 — Capacidade de adaptação — avalia a capacidade de adequação a novas actividades/técnicas ou situações de trabalho, sem prejuízo de um eficaz desempenho da função:		Exprime-se sempre de forma clara e concisa tanto na expressão oral como escrita: a comunicação é sempre esclarecedora para toda a equipa	4
Integra-se rápida e facilmente em novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho, apresentando alternativas e sugestões. Aberto à mudança. Facilidade na adequação das novas actividades. Orienta e colabora com os seus pares	4	Exprime-se de forma clara e concisa mais numa das formas de expressão mas esforça-se por melhorar em ambas: a comunicação não origina ou desencadeia confusão ou conflito	3
Adapta-se com facilidade a novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho. Apresenta sugestões. Procura sempre ajuda	3	Exprime-se, por vezes, de forma pouco clara e concisa tanto na expressão oral como escrita	2
Demonstra receios na adopção de novas técnicas e métodos de trabalho mas procura ajuda e não adopta comportamento resistente às mudanças necessárias	2	Exprime-se de forma pouco concisa e frequentemente confusa tanto na expressão oral como escrita: a comunicação origina frequentemente confusão e conflito na equipa	1
Dificuldade em sair da rotina e desinteresse nos novos assuntos/técnicas e métodos de trabalho. Resistente à mudança de forma activa e ou passiva	1	Componente sócio-relacional	
2.4 — Capacidade de organização do trabalho — avalia a capacidade de planeamento do trabalho a desenvolver:		4 — Capacidade de relacionamento interpessoal:	
Preocupação constante na previsão, planeamento e orientação das actividades a desenvolver, estabelecendo prioridades. Capacidade para planear e orientar as actividades de colegas, sempre que solicitado e sempre que identifique tal necessidade	4	4.1 — Relações com equipa de enfermagem — avalia as relações de índole social e psicológica estabelecidas com as pessoas no decurso do trabalho em comum:	
Planeia actividades, orienta e estabelece prioridades nas actividades a desenvolver	3	Muito correcto com os colegas. Revela muito bom espírito de camaradagem. Contribui e incentiva bom ambiente de trabalho na equipa	4
Planeia actividades mas sente dificuldade no estabelecimento de prioridades com tendência para a rotinização	2	Boa relação com os colegas. Integra-se facilmente no ambiente de trabalho e esforça-se por manter bom ambiente de trabalho na equipa	3
Dificuldade no planeamento das actividades e no estabelecimento de prioridades. Frequentemente rotineiro	1	Correcto no trato com os colegas no quotidiano, certa dificuldade em se integrar, sem provocar atritos que causem mau ambiente na equipa	2
		Frequentemente pouco correcto no trato com os colegas. Provoca atritos frequentes e desnecessários causando mau ambiente de trabalho na equipa	1
		4.2 — Relações com equipa multidisciplinar — avalia o modo de relacionamento com os elementos da equipa multidisciplinar:	
		Muito correcto com os elementos da equipa multidisciplinar. Revela muito bom espírito de colaboração. Contribui e incentiva bom ambiente de trabalho	4

Boa relação com os elementos da equipa multidisciplinar. Integra-se no espírito de colaboração e contribui para a manutenção do bom ambiente de trabalho	3
Correcto no trato com os elementos da equipa multidisciplinar, alguma dificuldade em se integrar mas sem provocar atritos que causem mau ambiente	2
Frequentemente pouco correcto no trato com os elementos da equipa multidisciplinar. Provoca atritos frequentes e desnecessários causando mau ambiente de trabalho	1

4.3 — Trabalho em equipa — avalia a facilidade de integração, participação e colaboração no grupo de trabalho:

Colabora e participa activamente. Integra-se excepcionalmente no grupo que dinamiza positivamente. Incentiva o espírito de colaboração e entreaajuda na equipa de saúde ...	4
Colabora e participa de forma activa. Integra-se no grupo com facilidade e contribui para a manutenção do espírito de colaboração e entreaajuda na equipa de saúde	3
Colabora e participa mas apresenta certa dificuldade em integrar-se. Tende para o individualismo no trabalho	2
Pouco participante e colaborante. Individualiza sempre o trabalho	1

4.4 — Relações com o utente — avalia o modo de relacionamento com o utente e familiares:

Exemplar nas relações. Sempre atento a sinais de expressão não verbal. Demonstra e incentiva a simpatia. Identifica e clarifica situações menos claras e penosas na assistência ao doente/família. Sempre disponível	4
Hábil e correcto nas relações com o utente/família. Preocupa-se com a identificação de sinais de expressão não verbal. Simpático. Desperto para a clarificação e apoio de situações penosas para o doente/família. Disponível	3
Correcto nas relações com o utente mas nem sempre demonstra atenção a sinais de expressão não verbal. Por vezes não é simpático. Perante situações penosas não demonstra disponibilidade	2
Indiferente. Por vezes pouco correcto. Pouco simpático. Não se preocupa com sinais de expressão não verbal dos utentes e familiares. Pouco disponível	1

Componente sócio-organizacional

5 — Capacidade de agir:

5.1 — Responsabilidade — avalia a capacidade de prever, julgar e assumir as responsabilidades inerentes e consequentes ao trabalho adstrito:

Demonstra capacidade para prever, avaliar e ponderar as consequências das acções e omissões dos seus actos. Assume sempre as consequências dos seus actos. Desperto para a importância da responsabilidade da equipa como um todo	4
---	---

Avalia e pondera as consequências das acções e omissões dos seus actos. Por vezes dificuldade na previsão mas assume sempre as consequências dos seus actos	3
Nem sempre avalia e pondera as consequências dos seus actos mas é capaz de os assumir. Dificuldade na sua previsão	2
Dificuldade em assumir as consequências dos seus actos, tendendo para a imputação a terceiros	1

5.2 — Gestão de Processo — avalia a capacidade para planear, orientar, supervisionar e avaliar o trabalho na sua área de actuação, de acordo com os recursos humanos e materiais:

Planeia o seu trabalho, orienta, supervisiona e avalia os objectivos individuais e colectivos. Atinge os objectivos delineados e colabora com os colegas para a consecução colectiva dos objectivos. Optimiza relação de recursos humanos e materiais	4
Planeia e orienta o seu trabalho, atingindo normalmente mais os objectivos individuais que os colectivos. Colabora na supervisão do trabalho a desenvolver na equipa. Preocupa-se com a relação de recursos	3
Planeia o seu trabalho mas tem, por vezes, dificuldade em atingir os objectivos delineados, principalmente os colectivos. Dificuldade em relacionar recursos	2
Dificuldade em planear o seu trabalho, não atingindo frequentemente os objectivos individuais delineados	1

5.3 — Optimização de recursos materiais — avalia o cuidado de evitar consumos desnecessários e o interesse na boa utilização e conservação de material e equipamento:

Toma todas as precauções para evitar consumos desnecessários e zela pela boa utilização e conservação do material e equipamento. Incentiva e faz cumprir para igual procedimento	4
Evita consumos desnecessários, utiliza bem e conserva em bom estado o material e equipamento. Procura informação para a boa utilização	3
Demonstra preocupação em evitar consumos desnecessários. Pontualmente descuidado na utilização do material e equipamento	2
Não toma as precauções necessárias para consumos desnecessários e raramente se preocupa com a utilização e conservação de equipamento	1

5.4 — Disponibilidade (assiduidade e pontualidade) — avalia a permanência efectiva no desempenho das funções e a efectiva presença no local de trabalho no horário estabelecido:

Muito boa. É assíduo, pontual e cumpre o horário estabelecido. Sempre disponível, sem ser necessário ser solicitado. Voluntarioso	4
Boa. É assíduo, pontual e cumpre com o horário estabelecido. Disponível quando solicitado	3

Algumas falhas de assiduidade e pontualidade. Nem sempre demonstra disponibilidade mesmo quando solicitado	2
Raramente está disponível. Frequentemente tem falhas na assiduidade e pontualidade . . .	1
6 — Capacidade de informação:	
6.1 — Transmissão de informação — avalia o nível de transmissão de informação, quer esta se ligue com os objectivos do Hospital, quer esteja relacionada com a divulgação de normas, de instruções, de notas de serviço, entre outras, que facilitem o desenvolvimento do trabalho. Avalia o modo como se presta informação ascendente/descendente:	
Excelente nível de informação sobre os objectivos do serviço a atingir. Total capacidade de fazer circular a informação ascendente e descendente. Transmissão de informação e de normas de forma clara, correcta e detalhada, sem equívocos. Dá sugestões de melhoria	4
Bom nível de informação dos objectivos a atingir. Faz circular a informação ascendente e descendente. Transmissão regular de informação e de normas. Informações claras sem originar equívocos	3
Por vezes insuficiente nível de informação sobre os objectivos a atingir. Nem sempre faz circular informação ascendente e descendente. Por vezes algumas informações pouco detalhadas mas sem originar equívocos	2
Desinteressado dos objectivos a atingir. Raramente se preocupa com a circulação de informação. Relacionado frequentemente com equívocos por falta de informação . . .	1
7 — Capacidade de agir como modelo de referência:	
7.1 — Colaboração na integração de novos elementos — avalia a capacidade para integrar novos elementos:	
Detém conhecimentos fundamentados para a total integração de novos elementos tanto a nível hospitalar como no serviço. Assertivo. Cumpre e faz cumprir as orientações do programa de integração. Possui conhecimentos para a avaliação formativa do desempenho dos novos elementos	4
Contribui activamente para a integração de novos elementos no serviço. Colabora na integração no Hospital. Esforça-se por ser assertivo. Cumpre as orientações do programa de integração. Procura conhecimentos para a avaliação formativa do desempenho dos novos elementos	3
Colabora na integração de novos elementos. Nem sempre assertivo. Preocupa-se com o cumprimento das orientações do programa de integração	2
Pouco colaborante na integração de novos elementos. Desligado das orientações do programa de integração e dos factores de avaliação formativa	1

7.2 — Contributo para a imagem do enfermeiro — avalia o modo da aparência e fardamento:	
Aparência pessoal sempre cuidada. Sempre correctamente fardado. Incentiva os restantes elementos da equipa. Faz cumprir orientações emanadas. Preocupação constante com a imagem do enfermeiro, mesmo do colectivo	4
Boa aparência pessoal. Bem fardado. Preocupa-se com a imagem do enfermeiro. Incentiva o cumprimento das orientações emanadas	3
Normalmente com adequada aparência pessoal. Nem sempre está correctamente fardado. Nem sempre se preocupa com a imagem do colectivo	2
Frequentemente descuidado na aparência pessoal. Frequentemente mal fardado. Raramente cumpre com as orientações emanadas	1
8 — Desenvolvimento organizacional:	
8.1 — Contributo na elaboração de normas — avalia a capacidade para identificar/colaborar e ou elaborar normas para o serviço ou para o Hospital:	
Identifica e elabora sem dificuldade normas de actuação/procedimentos de enfermagem necessários para o serviço. Incentiva e colabora activamente com os colegas. Pertinência na abordagem	4
Identifica, elabora e colabora nas normas a realizar para o serviço. Necessita de pouca supervisão na elaboração. Apresenta sugestões e ideias pertinentes	3
Pouco colaborante e disponível para elaboração de normas mas dá sugestões e ideias. Necessita de orientação e incentivo. Identifica necessidades prioritárias para a elaboração de normas no serviço	2
Raramente colabora na elaboração de normas. Indisponível para dar ideias ou sugestões. Não elabora	1
8.2 — Contributo para a formação em serviço — avalia a capacidade para identificar/colaborar, elaborar e ou apresentar acções de formação em serviço:	
Elabora e apresenta temas para acções de formação em serviço. Voluntarioso. Incentiva e colabora com os colegas. Colabora activamente na identificação de necessidades de formação da equipa. Dá sugestões com muita pertinência	4
Colabora na elaboração e apresenta temas, necessitando de alguma supervisão. Colabora na identificação de necessidades de formação da equipa. Dá ideias e sugestões	3
Pouco colaborante e disponível tanto para a elaboração como apresentação de temas. Necessita de muito acompanhamento. Colabora na identificação de necessidades de formação da equipa, quando incentivado	2
Raramente identifica e colabora. Pouco disponível para dar ideias ou sugestões	1

**IV — Impresso relativo à avaliação dos pares,
regulamento da avaliação de desempenho dos enfermeiros**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ENFERMAGEM
Ficha de Avaliação dos Pares

Nome _____ Serviço _____ Equipa _____
(do enfermeiro a avaliar)

Data da avaliação ____/____/____ Assinatura do enfermeiro _____
(legível)

Período a que respeita a avaliação:	Serviço
de ____/____/____ a ____/____/____	

Actividades relevantes no desempenho das funções

Contributo relevante para a equipa/serviço

Apreciação global

Avaliação fundamentada em dados e observações concretas e objectivas. Relacionar com ficha de notação

V — Regulamento de candidatura para ingresso na categoria de enfermeiro assistente e promoção na carreira de enfermagem.

1 — O presente regulamento aplica-se ao preenchimento de vagas na categoria de assistente da carreira de enfermagem em vigor no HCVP.

2 — Os conteúdos funcionais correspondentes às categorias da carreira de enfermagem são os enunciados na carreira de enfermagem em vigor.

a) As candidaturas para preenchimento de vagas podem ser para ingresso e ou acesso, internos ou externos.

b) Podem candidatar-se à categoria de enfermeiro assistente os enfermeiros que detenham uma pontuação média mínima de 220 na avaliação de desempenho realizada nos anos civis anteriores à candidatura.

c) Em caso de concurso de ingresso, os enfermeiros candidatos que não pertençam ao quadro do HCVP devem apresentar documentação comprovativa fundamentada e esclarecedora da avaliação realizada nos anos civis anteriores à candidatura.

d) Os métodos de selecção são determinados pelo conselho de administração, sob proposta do enfermeiro-director, e podem contemplar avaliação e discussão curricular ou avaliação curricular, discussão curricular e entrevista.

e) A competência para abrir o processo de candidaturas e praticar todos os actos subjacentes é do conselho de administração, sob proposta do enfermeiro-director.

f) O aviso de abertura de concursos é publicitado através de comunicação interna do HCVP, a distribuir em todos os serviços e, em caso de concurso de ingresso, será o mesmo publicitado em jornal de expansão nacional, devendo ser explicitados os documentos necessários.

3 — O júri é constituído pelo enfermeiro-director do HCVP ou por outro enfermeiro que o substitua, que ocupa o lugar de presidente, e:

- Haverá também lugar a dois vogais e um presidente suplentes que substituirão os efectivos em caso de impedimento;
- Os enfermeiros indicados para membros do júri do concurso apenas poderão recusar-se a exercer tais funções de acordo com as situações previstas no artigo 13.º;
- Os enfermeiros constituintes do júri podem ser enfermeiros do HCVP ou enfermeiros de outras instituições públicas ou privadas, desde que com formação superior das vagas, sob proposta do enfermeiro-director.

3.1 — Compete, em geral, ao júri:

- Decidir sobre a admissibilidade dos candidatos a concurso, de acordo com os requisitos constantes da carreira de enfermagem e do aviso de abertura;
- Determinar critérios de selecção e sistema de classificação (fórmula adoptada), assim como os critérios de desempate;
- Seleccionar e classificar os candidatos;
- Elaborar uma acta de cada uma das reuniões, cuja convocação compete ao seu presidente;
- Elaborar lista de classificação final.

3.2 — O júri delibera por maioria de votos, não sendo admitidas abstenções.

a) Constituem impedimento para poder ser membro do júri as seguintes circunstâncias: nomeação como instrutor ou participante de processo disciplinar em curso ou no ano anterior decorrente, doença comprovada e qualquer outra circunstância de que resulte lesão para o interesse do HCVP.

4 — Os avisos de abertura devem conter os seguintes elementos:

- Serviço a que as vagas respeitam;
- Categoria e número de vagas;
- Competências para a vaga em causa;
- Prazo e local para apresentação das candidaturas;
- Elementos que devem constar dos requerimentos;
- Enumeração dos documentos que devem constar do processo;
- Indicação deste regulamento;
- Constituição do júri;
- Métodos de selecção;
- CrITÉrios de selecção e sistema de classificação (fórmula adoptada), assim como os critérios de desempate;
- Outras indicações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados.

5 — O prazo para apresentação de candidaturas é de 22 dias úteis a partir da publicitação do aviso de abertura, devendo os respectivos requerimentos ser entregues pessoalmente ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

6 — Das actas elaboradas das reuniões realizadas pelo júri deverá constar:

- Local, data e hora de início da reunião;
- Identificação dos elementos participantes;

- c) Ordem de trabalhos;
- d) Deliberações tomadas e respectiva fundamentação;
- e) Hora de término da reunião;
- f) Outros dados que o júri considerar pertinentes discriminar

7 — Findo o prazo de apresentação das candidaturas, o júri elaborará no prazo de 15 dias a lista dos candidatos admitidos e excluídos, com indicação sucinta dos motivos de exclusão:

- a) Concluída a elaboração da lista, o júri promoverá a sua imediata remessa para publicação em comunicação interna de serviço do HCVP;
- b) Os candidatos excluídos poderão recorrer para a entidade que autorizou a abertura das vagas no prazo de cinco dias a contar da data da publicação ou afixação da lista;
- c) A interposição de recurso não suspende as operações do processo, as quais prosseguirão até à fase de elaboração da lista de classificação final, exclusive;
- d) A entidade recorrida deverá decidir do recurso no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da sua interposição;
- e) Sempre que seja dado provimento ao recurso, o júri promoverá, no prazo de cinco dias úteis contados da decisão, o envio para publicação, nos termos do n.º 2, da alteração da lista de candidatos.

8 — Os candidatos serão classificados de acordo com a aplicação da fórmula adoptada pelo júri do concurso em questão.

a) A classificação final será atribuída em valores arredondados até às décimas, considerando-se aprovados os candidatos que disponham de pontuação correspondente a 12 valores da escala de 1 a 20 valores.

b) O júri elaborará a lista de classificação final, que será entregue ao conselho de administração do HCVP no prazo de 60 dias úteis após a publicitação do aviso de abertura do concurso.

c) O conselho de administração do HCVP homologará a lista de classificação no prazo de cinco dias úteis após a sua entrega pelo júri, a qual será afixada em todos os serviços durante um período de 15 dias.

8.1 — Os candidatos poderão requerer ao conselho de administração do HCVP que lhes seja passada certidão das actas das reuniões do júri, sendo a mesma emitida e posta à disposição do requerente no prazo de 10 dias úteis a contar da data de requerimento

8.2 — Da lista de classificação cabe recurso por parte dos concorrentes para o conselho de administração do HCVP, que deverá apresentar em comunicação interna de serviço a sua decisão fundamentada no prazo de 15 dias.

9 — Consideram-se automaticamente ingressados ou promovidos à categoria de enfermeiro assistente todos os enfermeiros que tenham sido aprovados por ordem decrescente de classificação e que preencham as vagas publicitadas no aviso de abertura, produzindo efeitos a partir da data da publicação da classificação final dos candidatos.

ANEXO II

Valor do índice 100 das carreiras do HCVP

Categorias	Tabela de 1 de Janeiro de 2001
Técnicos superiores de saúde	277 715\$00
Técnicos de informática	157 996\$00
Administrativos	103 685\$00
Auxiliares	82 514\$00
Telefonistas	119 485\$00
Motoristas	119 644\$00
Porteiros	89 860\$00
Auxiliares de diagnóstico e terapêutica	117 382\$00
Manutenção e assistência	119 644\$00
Técnicos de diagnóstico e terapêutica	169 185\$00
Enfermagem	180 000\$00
Tabelas a extinguir quando vagarem	
Serviços administrativos	98 748\$00
Serviços gerais	82 514\$00

ANEXO III

Tabelas de transição para as novas carreiras

Tabela de transição para a nova carreira dos técnicos de informática

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
Programador:		Técnico superior:	
5.º escalão	160	1.º escalão	178
		Programador:	
		6.º escalão	163
Operador principal:		Operador de sistema:	
8.º escalão	190	7.º escalão	144

Tabela de transição para a nova carreira dos administrativos

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
Técnico de contabilidade:		Técnico administrativo qualificado:	
10.º escalão	225	5.º escalão	214
Técnico administrativo principal:		Técnico administrativo qualificado:	
10.º escalão	225	5.º escalão	214
9.º escalão	220	4.º escalão	210
7.º escalão	205	1.º escalão	195
		Técnico administrativo principal:	
6.º escalão	195	6.º escalão	186
5.º escalão	185	5.º escalão	176
Técnico administrativo de 1.ª classe:		Técnico administrativo principal:	
10.º escalão	200	7.º escalão	195
9.º escalão	195	6.º escalão	186
8.º escalão	190	6.º escalão	186
7.º escalão	180	4.º escalão	171
6.º escalão	170	2.º escalão	162
Técnico administrativo de 2.ª classe:		Técnico administrativo principal:	
10.º escalão	180	4.º escalão	171
9.º escalão	175	3.º escalão	167
5.º escalão com prémios.		2.º escalão	162

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
		Técnico administrativo:	
7.º escalão	160	9.º escalão	152
5.º escalão	140	7.º escalão	138
4.º escalão	135	6.º escalão	129
Técnico administrativo de 3.ª classe:		Técnico administrativo principal:	
9.º escalão	160	2.º escalão	162
		Técnico administrativo:	
7.º escalão	145	8.º escalão	148
6.º escalão com prémios.		10.º escalão	157
5.º escalão com prémios.		10.º escalão	157
5.º escalão	125	6.º escalão	129
4.º escalão	120	6.º escalão	129
Técnico administrativo		Técnico administrativo:	
		6.º escalão	129
Secretária de administração.		Técnico administrativo:	
		8.º escalão	148
Recepcionista-chefe:		Técnico administrativo qualificado:	
10.º escalão	225	5.º escalão	214
Recepcionista-coordenador:		Técnico administrativo:	
5.º escalão	160	9.º escalão	152
Recepcionista principal:		Técnico administrativo:	
5.º escalão	160	9.º escalão	152
Recepcionista:		Técnico administrativo:	
10.º escalão	165	10.º escalão	157
9.º escalão	160	9.º escalão	152
5.º escalão	125	5.º escalão	119
4.º escalão	120	4.º escalão	114

Tabela de transição para a nova carreira dos auxiliares

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
Ajudante de saúde:		Auxiliar de acção médica:	
D — 10.º escalão ...	185	9.º escalão	185
D — 9.º escalão	180	9.º escalão	185
D — 7.º escalão	160	6.º escalão	160
D — 6.º escalão	150	5.º escalão	150
D — 5.º escalão	140	4.º escalão	140
D — 4.º escalão	135	3.º escalão	135
D — 2.º escalão	125	2.º escalão	125
D — 1.º escalão	120	1.º escalão	120
Operador de lavandaria:		Auxiliar de serviços gerais:	
D — 10.º escalão ...	185	10.º escalão	190

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
Empregado de roupa:		Auxiliar de serviços gerais:	
E — 10.º escalão ...	175	8.º escalão	175
E — 5.º escalão	130	5.º escalão	130
E — 4.º escalão	125	4.º escalão	125
Auxiliar:		Auxiliar de serviços gerais:	
F — 2.º escalão	105	2.º escalão	105
F — 1.º escalão	100	1.º escalão	100
		1.º escalão	100
		5.º escalão	130
Operador de limpeza:		Auxiliar de serviços gerais:	
F — 4.º escalão	115	3.º escalão	115
Copeiro:		Auxiliar de serviços gerais:	
E — 10.º escalão ...	175	8.º escalão	175
E — 9.º escalão	170	8.º escalão	175
Costureira:		Auxiliar de serviços gerais:	
D — 10.º escalão ...	185	10.º escalão	190
D — 9.º escalão	180	9.º escalão	180

Tabela de transição para a nova carreira dos auxiliares de diagnóstico e terapêutica

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
Auxiliar técnico do grupo 1:		Auxiliar técnico:	
10.º escalão	185	10.º escalão	168
5.º escalão	140	5.º escalão	127
4.º escalão	135	4.º escalão	123
Auxiliar técnico do grupo 2:		Auxiliar técnico:	
9.º escalão	170	8.º escalão	155
5.º escalão	130	4.º escalão	123
4.º escalão	125	3.º escalão	114

Tabela de transição para a nova carreira dos técnicos de diagnóstico e terapêutica

Categoria actual	Índice actual	Categoria na nova carreira	Índice em 1-1-2001
Técnico de 1.ª classe:		Técnico de diagnóstico e terapêutica principal:	
6.º escalão	175	6.º escalão	175
Técnico de 2.ª classe:		Técnico de diagnóstico e terapêutica:	
6.º escalão	140	6.º escalão	140
5.º escalão	125	5.º escalão	125
1.º escalão	100	1.º escalão	100
Técnico de cardiopneumografia.	—	Técnico de diagnóstico e terapêutica:	
		6.º escalão	140
		5.º escalão	125
		1.º escalão	100
Fisioterapeuta	—	Técnico de diagnóstico e terapêutica principal:	
		3.º escalão	130
		Técnico de diagnóstico e terapêutica:	
		1.º escalão	100

Tabela de transcrição para a nova carreira de enfermagem

Escalão actual	Índice	Escalão nova carreira	Índice
Generalista:		Enfermeiro:	
1	100	1	100
2	105	1	100
3	110	2	110
4	115	2	110
5	125	3	125
6	140	4	140
7	155	5	160
8	175	5	160
9	200	Sem integração.	
10	210	Sem integração.	
1 com exclusividade.		2	110
2 com exclusividade.		3	125
3 com exclusividade.		3	125
4 com exclusividade.		3	125
5 com exclusividade.		4	140
6 com exclusividade.		5	160
7, 8, 9, 10 com exclusividade.		Sem integração.	
(Índice 100= 160 052\$00.)		(Índice 100= 180 000\$00.)	
Especialista:		Enfermeiro assistente:	
4	175	1	160
5	190	2	170
6	205	3	185
7	220	4	200
4 com exclusividade (1).	175	3	185
5 com exclusividade (1).	190	4	200
6 com exclusividade.	205	5	220
7, 8, 9, 10 com exclusividade.	220	Sem integração.	
(Exclusividade= 20 %.)			

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 15 de Março de 2001. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 98 do livro n.º 9, com o n.º 62/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a GIST-brocades, S. A., e a FEQUIME-TAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a GIST-brocades, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

ANEXO V

Enquadramento salarial (a partir de Janeiro de 2001)

Grupo	Tabela salarial
I	531 010\$00
II	470 030\$00
III	415 980\$00
IV	368 010\$00
V	325 900\$00
VI	288 270\$00
VII	258 530\$00
VIII	233 160\$00
IX	213 970\$00
X	197 660\$00
XI	183 160\$00
XII	171 960\$00
XIII	162 480\$00
XIV	154 050\$00
XV	146 590\$00
XVI	134 020\$00
XVII	122 290\$00
XVIII	104 170\$00

ANEXO VI

Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações

2.5.1.1. — Ajudas de custo:

- Almoço ou jantar (Lisboa e Porto) — 1960\$;
- Almoço ou jantar (resto do País) — 2270\$;
- Alojamento e pequeno-almoço — 5430\$;
- Diária completa — 9970\$.

ANEXO II

Classificação e definição de funções

Supervisor de manutenção. — É o trabalhador que, no âmbito da manutenção preventiva e ou curativa, dá seguimento aos pedidos de intervenção e às chamadas de prevenção dos vários sectores internos, acompanhando e supervisionando a execução dos trabalhos de terceiros, por forma a garantir a resposta adequada em tempo útil e de acordo com as exigências de qualidade requeridas e ou a conformidade com os cadernos de encargos, assegurando ainda as tarefas técnico-administrativas inerentes à sua actividade. Será classificado nos graus I a IV consoante a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

Chefe de supervisão. — É o trabalhador que, sob orientação do seu superior hierárquico, planeia, coordena e controla o trabalho dos supervisores de manutenção, tendo ainda a seu cargo tarefas específicas do sector. Será classificado nos graus I ou II consoante a menor ou maior complexidade técnica das funções que desempenha, grau de responsabilidade do seu posto de trabalho e experiência adquirida.

ANEXO V

Enquadramento salarial

Grupo	Categoria profissional
V	Chefe de supervisão do grau II.
VI	Chefe de supervisão do grau I.
VII	Supervisor de manutenção do grau IV.
VIII	Supervisor de manutenção do grau III.
IX	Supervisor de manutenção do grau II.
X	Supervisor de manutenção do grau I.

Matosinhos, 5 de Março de 2001.

Pela GIST-brocades, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

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

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

M. Isabel Gonçalves.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

M. Isabel Gonçalves.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 14 de Março de 2001. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 14 de Março de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato Profissionais Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Março de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 5 de Março de 2001. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 21 de Março de 2001.

Depositado em 2 de Abril de 2001, a fl. 98, do livro n.º 9, com o n.º 58/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais estabelecidas no anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — O trabalhador terá direito a um subsídio de alimentação diário de 550\$.

2 — O trabalhador perderá direito a este subsídio se perder mais de trinta minutos por dia de trabalho.

3 — Qualquer trabalhador ausente em serviço da empresa mantém direito ao mencionado no n.º 1.

4 — As seguintes faltas não contam para efeito do estabelecido no n.º 2:

- Amamentação, desde que efectivamente exercida pela trabalhadora;
- Aos delegados sindicais são facultadas oito horas semanais para actividades sindicais, desde que comprovadas.

Cláusula 29.^a-A

Prémio de assiduidade

1 — O trabalhador terá direito a um prémio de assiduidade mensal de 1300\$.

2 — O trabalhador perderá o direito a este subsídio se em qualquer dia do mês se atrasar mais de três minutos.

3 — Qualquer trabalhador ausente em serviço da empresa mantém direito ao mencionado no n.º 1.

.....

6 — As seguintes faltas não contam para efeitos do n.º 2:

- Casamento nos termos do AE;
- Luto por falecimento do cônjuge, parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
- Amamentação, desde que efectivamente exercida pela trabalhadora;
- Aos delegados sindicais são facultadas oito horas mensais para actividades sindicais, desde que comprovadas.

ANEXO III

Grupos	Categorias	Vencimento/2001
I	Director-geral	205 920\$00
II	Encarregado geral	125 320\$00
III	Desenhador de 1. ^a	114 816\$00
IV	Desenhador de 2. ^a Escriturário de 1. ^a	104 416\$00
V	Desenhador de 3. ^a Escriturário de 2. ^a	94 016\$00
VI	Escriturário de 3. ^a	
VII	Empregado de armazém	83 720\$00
VIII ...	Dactilógrafo	74 880\$00
	Estagiário	
	Adjunto de fabricação	
	Tecedeira qualificada	

Grupos	Categorias	Vencimento/2001
IX	Tecedeira	69 500\$00
X	Ajudante de desenhador	
XI	Praticante	67 100\$00
	Trabalhador não especializado	
	Estagiário	
XII	Aprendiz	

Em tudo o mais foi acordado manter a redacção vigente do actual AE.

Portalegre, 20 de Março de 2001. — Pela Manufatura de Tapeçarias de Portalegre, L.^{da}, (*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Textêis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 27 de Março de 2001. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 2 de Abril de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 99, do livro n.º 9, com o n.º 64/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período semanal normal de trabalho na empresa é de quarenta horas (passando para trinta e nove horas e meia a partir de 1 de Outubro de 2001) para todos os trabalhadores, sendo distribuídas de

segunda-feira a sexta-feira para o regime de horário normal.

2 —

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 84.^a

Remuneração do trabalho suplementar e em dia feriado

1 —

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual só se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 85.^a

Subsídio em horário de turno

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- Horário de três turnos com folga rotativa — 13%;
- Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 9%;
- Horário de dois turnos com folga rotativa — 8%;
- Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 7%.

2 —

3 —

4 —

5 —

ANEXO IV

(tabela salarial de 2001)

(Em escudos)	
Nível — Subnível	Remuneração mínima mensal
1.0	99 050
1.1	102 050

(Em escudos)

Nível — Subnível	Remuneração mínima mensal
2.0	106 750
2.1	109 650
3.0	112 450
3.1	114 450
4.0	116 750
4.1	122 550
5.0	128 750
5.1	136 050
6.0	144 150
6.1	153 600
7.0	161 300
7.1	175 800
8.0	189 750
8.1	204 300
9.0	218 500
9.1	250 700
9.2	267 050
10.0	283 250
10.1	307 650
10.2	330 000
11.0	332 150
11.1	356 450
11.2	375 750
12.0	378 450
12.1	397 500
12.2	424 200

Subsídio de refeição — 1550\$.

Subsídio de transporte (limite) — 7500\$.

Paio Pires, 28 de Fevereiro de 2001.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela LUSOSIDER — Aços Planos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

26 de Março de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 98 do livro n.º 9 com o n.º 60/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período semanal normal de trabalho na empresa é de quarenta horas (passando para trinta e nove horas e meia a partir de 1 de Outubro de 2001) para todos os trabalhadores, sendo distribuídas de segunda-feira a sexta-feira para o regime de horário normal.

2 —

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 84.^a

Remuneração do trabalho suplementar e em dia feriado

1 —

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, correspon-

dente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual só se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 85.^a

Subsídio em horário de turno

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa — 13 %;
- b) Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 9 %;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa — 8 %;
- d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 7 %.

2 —

3 —

4 —

5 —

ANEXO IV

Tabela salarial 2001

Nível/subnível	Remuneração mínima mensal (escudos)
1.0	99 050
1.1	102 050
2.0	106 750
2.1	109 650
3.0	112 450
3.1	114 450
4.0	116 750
4.1	122 550
5.0	128 750
5.1	136 050
6.0	144 150
6.1	153 600
7.0	161 300
7.1	175 800
8.0	189 750
8.1	204 300
9.0	218 500
9.1	250 700
9.2	267 050
10.0	283 250
10.1	307 650
10.2	330 000
11.0	332 150
11.1	356 450
11.2	375 750
12.0	378 450
12.1	397 500
12.2	424 200

Subsídio de refeição — 1550\$.
Subsídio de transporte (limite) — 7500\$.

Paio Pires, 28 de Fevereiro de 2001.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Energia:
(Assinatura ilegível.)

Pela LUSOSIDER — Aços Planos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 5 de Março de 2001. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 98 do livro n.º 9, com o n.º 59/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses — Alteração salarial e outras.

1 — Tabela salarial — actualização de 4%:

Tabela indicíaria		
332		
306	312	319
282	288	295
259	265	272
238	244	251
217	224	230
196	203	210
176	183	190
160	165	170
150	153	156
140	143	146
132	134	137
124	126	129
118	120	121
114	116	117
110	112	113
106	108	109
100	102	104
89	90	92

(Unidade: escudos)

Valores monetários/2001		
304 251		
280 425	285 923	292 338
258 430	263 929	270 344
237 353	242 851	249 266
218 108	223 606	230 021
198 863	205 278	210 777
179 618	186 033	192 448
161 290	167 705	174 120
146 627	151 209	155 791
137 463	140 212	142 962
128 299	131 048	133 797
120 967	122 800	125 550
113 636	115 469	118 218
108 138	109 970	110 887
104 472	106 305	107 221
100 806	102 639	103 555
97 141	98 973	99 890
91 642	93 475	95 308
81 561	82 478	84 311

Tabela indicíaria

332		
306	312	319
282	288	295
259	265	272
238	244	251
217	224	230
196	203	210
176	183	190
160	165	170
150	153	156
140	143	146
132	134	137
124	126	129
118	120	121
114	116	117
110	112	113
106	108	109
100	102	104
89	90	92

(Em euros)

Valores monetários/2001		
1 517,61		
1 398,76	1 426,18	1 458,18
1 289,05	1 316,48	1 348,47
1 183,91	1 211,34	1 243,34
1 087,92	1 115,35	1 147,35
991,93	1 023,93	1 051,35
895,94	927,93	959,93
804,51	836,51	868,51
731,38	754,23	777,09
685,67	699,38	713,09
639,95	653,67	667,38
603,39	612,53	626,24
566,82	575,96	589,67
539,39	548,53	553,10
521,11	530,25	534,82
502,82	511,96	516,53
484,54	493,68	498,25
457,11	466,25	475,39
406,83	411,40	420,54

2 — Cláusulas de expressão pecuniária:

Abono por deslocação (cláusula 58.^a) — abono por deslocação de 1020\$;

Ajuda de custo por repouso fora da sede (cláusula 59.^a) — 3321\$ por cada repouso fora da sede superior a seis e não superior a doze horas; 3867\$ por cada repouso fora da sede superior a doze horas;

Diuturnidades (cláusula 68.^a) — o valor de cada diuturnidade é de 4020\$;

Subsídio de refeição (cláusula 69.^a) — no valor de 1100\$.

Férias — a secção III do capítulo XI é integralmente substituída pelo seguinte novo clausulado:

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 85.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias nos termos da lei, com as adaptações constantes deste AE.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4 — O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

5 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 86.^a

Duração das férias

1 — O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais previstos na lei, é de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

3 — O período de férias deve ser gozado seguidamente, podendo ser repartido em um ou mais períodos, desde que garantido o gozo de um mínimo de 12 dias úteis seguidos.

Cláusula 87.^a

Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — No caso de a época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dada ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência numa inferior a 30 dias, por referência ao 1.º dia da época aceite.

3 — A empresa, quando o número de trabalhadores de um centro de trabalho o justifique, poderá, em alternativa ao disposto no número anterior, adoptar um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa, em obediência ao disposto nas alíneas seguintes:

- a) No período entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano, o mínimo de 12 dias úteis de férias serão organizados em conformidade com um plano constituído por oito períodos fixos iguais para todos os centros de trabalho no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro e por mais duas opções obrigatoriamente ligadas aos períodos anteriores;
- b) Cada trabalhador tem o direito de gozar férias num daqueles períodos;
- c) O início do período de férias seguir-se-á aos dias de descanso e, sempre que possível e a solicitação do trabalhador, poderá coincidir com o dia 1 e o dia 16 de cada mês;
- d) Os trabalhadores poderão trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na rotação de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço;
- e) No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido na alínea a) este retomará no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.

4 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.

6 — A empresa deverá organizar, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos da lei.

7 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de 12 a gozar seguidamente.

8 — Os restantes dias de férias, para além dos 12 obrigatórios, serão gozados por acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 88.^a («Cumulação de férias»), a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador, com a antecedência mínima de 15 dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação, neste caso, o disposto nos n.ºs 1 e 4 da presente cláusula.

Cláusula 88.^a

Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias de dois anos, nos casos expressamente previstos na lei, ou do gozo de férias até 30 de Abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 89.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente, nos termos da lei, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal conforme o disposto no n.º 1 da cláusula 85.^a

2 — Os trabalhadores receberão, antes do início do período obrigatório de 12 dias úteis de férias, um subsídio não inferior à retribuição mensal (RM) a que têm direito à data do mesmo.

3 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo para ser gozado seguidamente.

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, e impedido por este facto de gozar as férias no decurso do ano a que diz respeito, o subsídio de férias a que tiver direito ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

3 — Vigência (cláusula 2.^a) — o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2001 e a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão até 31 de Janeiro de 2002.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2001. — Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.: (*Assinaturas ilegíveis.*) — Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 21 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 99 do livro n.º 9, com o n.º 63/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representadas pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 —

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas em cinco dias.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2500\$, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 37.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão a título de abono para falhas a quantia de 3000\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e de bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 260\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço até ao limite do n.º 1. Independen-

temente da categoria profissional, os trabalhadores afetados à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 350\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 390\$ se for superior.

4 —

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais, sobre o valor da hora normal:
Com efeitos a Julho de 2000:

- a) 50% para as três primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Com efeitos a Julho de 2001:

- a) 50% para as duas primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Com efeitos a partir de Dezembro de 2001:

- a) 50% para a primeira hora;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 975\$.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 48.^a

Alojamento e deslocação no continente

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula no valor de 1220\$.

7 — Terá direito a 1220\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;

- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 —

- a) À quantia de 640\$ diários como subsídio de deslocação;

- b)

- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição, por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1220\$;

- d) À quantia de 225\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 1220\$.

10 —

11 —

Cláusula 49.^a

Deslocações no estrangeiro/alojamento e refeições

1.º

2.º

- a) Ao valor de 1130\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) Ao valor de 13 000\$ por cada dia de viagem;
- c) Ao valor de 10 700\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem, devidos, nomeadamente em casos de avaria ou atrasos.

3.º

4.º

5.º

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Remunerações mínimas mensais
I	111 400\$00
II	104 100\$00
III	100 100\$00
IV	96 300\$00
V	92 500\$00
VI	87 100\$00
VII	83 200\$00
VIII	79 100\$00
IX	73 800\$00
X	67 600\$00
XI	60 500\$00
XII	55 800\$00

Grupos	Remunerações mínimas mensais
XIII	48 800\$00
XIV	48 200\$00
XV	48 100\$00

Torres Novas, 8 de Fevereiro de 2001.

Pela Rodoviária do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 27 de Março de 2001.

Depositado em 5 de Abril de 2001, a fl. 99 do livro n.º 9, com o n.º 68/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- d) Ajudas de custo do montante igual a 8000\$/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 1020\$ por cada dia de trabalho.

ANEXO IV

Tabela salarial para 2001

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços	214 200\$00
II	—	—\$—
III	Chefe de serviços	188 300\$00
IV	Chefe de secção	143 000\$00
V	Subchefe de secção	121 900\$00
VI	Escriturário especializado	118 600\$00
VII	Escriturário de 1. ^a	108 000\$00
VIII	Escriturário de 2. ^a	99 000\$00
IX	Escriturário de 3. ^a	92 100\$00
X	Estagiário	84 000\$00
XI	Empregado de limpeza	78 500\$00

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 20 de Março de 2001.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2001. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Março de 2001.

Depositado em 4 de Abril de 2001, a fl. 99 do livro n.º 9 com o número de registo 67/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores do Município de Lisboa — STML — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 22 de Fevereiro de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1988.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, também designado, abreviadamente, pela sigla STML, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exercem a sua actividade sócio-profissional nos serviços do município e juntas de freguesia de Lisboa e empresas de âmbito municipal, intermunicipal ou regional, empresas públicas com a totalidade do capital, empresas de capitais públicos, com participação de capital em associação com outras entidades públicas, empresas de capital misto em associação com entidades privadas.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade na Região de Lisboa (área metropolitana de Lisboa) e Vale do Tejo.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa é uma organização sindical de classe, que reconhece

o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos sindicatos, na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação à entidade patronal, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

Artigo 14.º

Compete, nomeadamente, ao Sindicato:

- a) Participar na elaboração de regulamentos e despachos municipais relativos aos trabalhadores;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- c) Negociar as matérias que são objecto de negociação colectiva e de participação relativas à

fixação ou alteração do estatuto dos trabalhadores da Administração Pública;

- d) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Promover, desenvolver e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores nele filiados e participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- i) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- j) Filiar-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º, assim como os que já passaram à situação de aposentados ou reformados.

Artigo 16.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção comunicará a sua decisão ao interessado e à estrutura existente no local de trabalho a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, 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 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do Sindicato, subordinam-se às normas regulamentares, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente, parti-

cipando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo, nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou de situação de desemprego;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados nas situações de comissão de serviço, destacamento ou requisição;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe o recurso para a assembleia geral.

Artigo 22.º

1 — O impedimento por serviço militar ou a passagem à situação de aposentação/reforma não afectam a qualidade de associados dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores na situação referida no número anterior gozam dos mesmos direitos dos demais associados, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º

Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de serviços, organismos e empresas.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical ou comissão intersindical.

Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinado local de trabalho ou serviço, organismo e empresa.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — O Sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nos serviços, organismos e empresas que representa.

Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical nos serviços, organismos e empresas, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade no local de trabalho ou em diversos locais de trabalho do mesmo serviço, organismo e empresa quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho, nas respectivas áreas geográficas, o justificar.

Artigo 34.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que os comunicados e outras informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Dar conhecimento à direcção da situação e dos problemas relativos às condições de trabalho e de vida dos associados;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão das convenções colectivas de trabalho e nas matérias que são objecto de negociação colectiva e de participação relativas à fixação ou alteração do estatuto dos trabalhadores da Administração Pública;
- g) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- h) Incentivar os trabalhadores não filiados no Sindicato a procederem à sua inscrição;
- i) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista e a constituição das comissões sindicais ou intersindicais;
- j) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- k) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato;
- l) Participar nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- m) Diligenciar o envio da quotização para o Sindicato nos casos que se justifiquem;
- n) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- o) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão nas empresas, nos termos da lei;
- p) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- q) Comunicar imediatamente à direcção eventuais mudanças de sector.

Artigo 35.º

1 — A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e cooperação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios e deliberações definidas nos presentes estatutos.

2 — A comissão sindical ou intersindical é constituída pelos delegados sindicais de um serviço, organismo e empresa.

3 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar e por entendimento da direcção do Sindicato, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

SECÇÃO III

Organização

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 36.º

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados;
- e) Mesa da assembleia de delegados;
- f) Conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

Artigo 37.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 38.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 39.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 40.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que, em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior complementarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 41.º

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2 — O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 42.º

Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respectivo órgão.

Artigo 43.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 44.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

Artigo 45.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 46.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 47.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- c) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- h) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência;
- j) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador.

Artigo 48.º

1 — A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado pela direcção e acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- c) Quadrienalmente para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 47.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de pelo menos, um décimo ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)*, e *d)* do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 49.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos seus secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 47.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 50.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d)* do artigo 48.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 51.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 52.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

Artigo 53.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SUBSECÇÃO IV

Direcção

Artigo 54.º

A direcção do Sindicato compõe-se de 17 membros efectivos e 4 membros suplentes.

Artigo 55.º

A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, um presidente e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento de funcionamento.

Artigo 56.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 57.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efectivos da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 58.º

A comissão executiva será presidida pelo presidente da direcção e terá por funções a coordenação da actividade da direcção bem como a execução das suas deliberações.

Artigo 59.º

A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e aprovar o seu regulamento de funcionamento.

SUBSECÇÃO V

Assembleia de delegados

Artigo 60.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

Artigo 61.º

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados deverá reunir periodicamente por áreas geográficas, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 62.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;

- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- h) Eleger e destituir os secretários da sua mesa.

Artigo 63.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Bimensalmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 62.º;
- b) Quadrienalmente para eleger os secretários da respectiva mesa.

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da própria mesa;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

Artigo 64.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscalizador

Artigo 65.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros efectivos e um suplente.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, na reunião da assembleia geral que deliberar sobre o disposto na alínea j) do artigo 47.º

Artigo 66.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

Artigo 67.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 68.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 69.º

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1% do seu vencimento mensal líquido.

Artigo 70.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 71.º

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades, bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativos ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede do Sindicato, com a antecedência máxima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 72.º

1 — A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Para efeitos do número anterior, a deliberação só será válida quando aprovada, no mínimo, por dois terços dos associados do Sindicato presentes na reunião da assembleia geral.

Artigo 73.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 74.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 75.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga as situações de impedimento por doença e serviço militar.

Artigo 76.º

A forma de funcionamento da assembleia eleitoral bem como o processo eleitoral serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 77.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 78.º

O símbolo do Sindicato é constituído por um círculo vermelho, com um cordão de dois nós a meio a toda a largura, de cor preta e branca, que o separa, formando dois semicírculos, ambos com uma orla branca.

No semicírculo superior e no seu interior está inscrito a branco STML e na orla branca, exterior inscrevem-se a preto as palavras «Sindicato dos Trabalhadores» e, no semicírculo inferior, igualmente na orla branca e a preto, inscrevem-se as palavras «do Município de Lisboa».

Artigo 79.º

A bandeira do STML é em tecido branco, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

ANEXO I

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 1.º

A assembleia é constituída por todos os delegados sindicais, associados do Sindicato.

Artigo 2.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas geográficas, na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sectores de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3 — A assembleia de delegados reunirá sempre em sessão plenária para exercer as atribuições constantes das alíneas e), f), g) e h) do artigo 62.º dos estatutos do Sindicato.

Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Bimensalmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 6.º dos estatutos do Sindicato;
- b) Quadrienalmente, para eleger os secretários da respectiva mesa.

Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou de 30 dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º do presente regulamento.

Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos seus membros ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

Artigo 7.º

As reuniões extraordinárias da assembleia geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 8.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

Artigo 9.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar e expedir os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;
- c) Preparar reuniões;
- d) Redigir actas;
- e) Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;
- f) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;
- g) Substituir o presidente de mesa nos seus impedimentos.

Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por maioria simples dos membros presentes.

2 — A votação é por braço no ar, salvo a eleição para os membros da mesa, que é por voto directo e secreto.

Artigo 11.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída pela direcção, que designará de entre os seus membros um, que presidirá, e por quatro secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

Artigo 12.º

1 — A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de quatro em quatro anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

2 — A eleição, por voto directo e secreto, incidirá sobre os delegados sindicais mais votados.

Artigo 13.º

A perda da qualidade do delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respectiva mesa.

Artigo 14.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

ANEXO II

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e da iniciativa dos trabalhadores sindicalizados e da direcção do Sindicato.

2 — A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

Artigo 2.º

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Cabe à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade;
- c) Não fazer parte da direcção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscalizador.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais terá em conta as características e dimensões dos locais de trabalho ou área geográfica, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical e nos termos gerais.

Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

3 — Os delegados sindicais que terminaram o seu mandato continuarão com funções até a sua substituição, mantendo todos os direitos e deveres.

Artigo 6.º

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3 — A exoneração dos delegados sindicais poderá ainda ser proposta pela direcção ao plenário de trabalhadores que os delegados em causa representam, quando se verificarem mais de cinco ausências injustificadas a reuniões para que tenham sido expressamente convocados.

4 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidas na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO III

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos seus secretários, através de anúncios convocatórios publicados, pelo menos, num dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em 2 dias sucessivos, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes da alíneas b), c), f) e g) do artigo 47.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2 artigo 48.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão

sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros da actas.

Artigo 4.º

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tomadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos cons-

tantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

ANEXO IV

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 75.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença e serviço militar.

Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e nas secções sindicais de serviços, organismos e empresas e publicados, pelo menos, num dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato e em 2 dias sucessivos, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e nas secções sindicais de serviços, organismos e empresas no prazo de 45 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais de serviços, organismos e empresas incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade no respectivo serviço, organismo e empresa.

Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação do serviço, organismo e empresa onde trabalham.

4 — Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e serviço, organismo e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só poderá apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser loca-

lizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope, introduzido noutra, seja endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato.

Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 33/2001, a fl. 1 do livro n.º 2.

SFP — Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 4 de Novembro de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 23, de 15 de Dezembro de 2000.

CAPÍTULO I

Constituição e finalidades

Artigo 1.º

Natureza e âmbito

1 — O Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses, com a sigla SFP, é uma associação sindical que se rege pelos presentes estatutos.

2 — O SFP abrange todos os fisioterapeutas que prestam serviço em instituições públicas ou não públicas.

3 — O SFP abrange todo o território nacional, assegurando igualmente a representação dos fisioterapeutas que ao serviço de entidades com sede no território nacional exerçam funções no estrangeiro.

Artigo 2.º

Objectivos

1 — Constituem objectivos do SFP:

- a) Defender e dignificar, em geral, o exercício da fisioterapia;
- b) Defender, em particular, os interesses e direitos sócio-profissionais dos fisioterapeutas, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional e do seu regime de prestação de serviço;

- c) Promover o estudo das questões relacionadas com a fisioterapia e promover a formação profissional;
- d) Garantir o respeito pelas exigências deontológicas de exercício profissional dos associados;
- e) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego.

2 — Na prossecução destes objectivos o SFP exercerá todas as atribuições e competências reconhecidas às associações sindicais pela Constituição e pela lei.

Artigo 3.º

Princípios

1 — O SFP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da igualdade, da independência, da solidariedade e do sindicalismo.

2 — O SFP é uma organização autónoma independente das entidades patronais, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e de outras associações políticas, respeitando, no quotidiano da vida sindical, as opiniões políticas e religiosas perfilhadas por cada associado;

3 — O SFP fundamenta-se na ampla descentralização da vida sindical, com adequada representação nos órgãos nacionais do SFP dos associados das várias regiões do País.

Artigo 4.º

Sede

1 — O SFP tem a sua sede em Coimbra.

2 — Por deliberação do conselho nacional, pode a sede ser transferida para outra localidade.

CAPÍTULO II

Associados, quotização e regime disciplinar

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os fisioterapeutas por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) Trabalhadores por conta própria;
- c) Tendo exercido actividades profissionais abrangidas pelo Sindicato, se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação e de desemprego.

2 — A admissão é feita com base no pedido de inscrição efectuado em modelo próprio dirigido à direcção do SFP e depende da apresentação de prova bastante; no caso de readmissão, também implica a prévia liquidação de eventuais dívidas para com o SFP.

3 — Feita e aceite a inscrição, o fisioterapeuta assume de pleno direito a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

4 — A direcção, que se deverá pronunciar no prazo de 30 dias, poderá recusar o pedido de inscrição se tiver fundamentadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do comportamento do fisioterapeuta.

5 — No caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção notificará dos motivos de tal decisão, podendo este recorrer ao conselho nacional.

Artigo 6.º

Direitos do associado

Constituem direitos do associado:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais nos casos e nas condições fixados nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, nos termos fixados nos respectivos regulamentos;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato na defesa dos interesses sócio-profissionais, económicos e culturais globais das classes por ele abrangidas ou na defesa de interesses específicos dos fisioterapeutas da sua categoria ou da instituição em que desempenhe funções;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato, designadamente de apoio jurídico, nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;
- e) Ter acesso, sempre que o requeira, à escrituração, livros de actas e relações de associados e tudo o que diga respeito ao seu processo individual no Sindicato;
- f) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos pelo conselho nacional;
- g) Beneficiar da protecção sindical, nomeadamente dos fundos de solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho nacional;
- h) Ser informado regularmente de toda a actividade do SFP de modo a obter uma visão global dos problemas sindicais e laborais;
- i) Recorrer para o conselho nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

Artigo 7.º

Deveres do associado

Constituem deveres do associado:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Participar regularmente nas actividades do Sindicato, contribuir para o alargamento da influência deste e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- c) Manter a máxima correcção no trato com os outros associados, designadamente aquando da participação em actividades sindicais;
- d) Manter-se informado das actividades do SFP;
- e) Pagar regularmente a quotização;
- f) Comunicar ao Sindicato a sua residência e eventuais mudanças desta, na falta do que será con-

siderada como tal, para efeitos dos presentes estatutos, a sede da instituição em que, segundo seja do conhecimento do Sindicato, preste serviço, bem como alterações na sua situação sócio-profissional.

Artigo 8.º

Perda e suspensão da qualidade de associado

1 — Perde a qualidade de associado aquele que o requeira, em carta dirigida ao órgão sindical competente.

2 — Fica suspensa a qualidade de associado daquele que:

- a) Deixe de exercer a actividade profissional por motivo de perda de vínculo laboral, salvo quando a referida perda de vínculo resulte de decisão unilateral da instituição e enquanto não estiverem esgotados os meios de recurso da decisão;
- b) Interrompa o exercício da actividade por motivo de exercício de funções fora do âmbito da fisioterapia;
- c) Exerça cargos governativos ou funções em órgãos de administração ou de direcção em associações patronais;
- d) Tenha em atraso mais de três meses de quotas exceptuando os casos em que, comprovadamente, deixem de receber vencimentos ou por outro motivo devidamente justificado e aceite pela direcção.

3 — Poderão no entanto os associados referidos nas alíneas a) e b) do número anterior manter, a seu requerimento, o pagamento de quotas, de montante igual à que seria devida no caso de manutenção do exercício da actividade profissional, e continuar a usufruir dos serviços prestados pelo Sindicato e a participar na sua actividade, com excepção da tomada de deliberações e da participação em processos eleitorais.

4 — Os associados que passem à situação de reforma ou aposentação mantêm a qualidade de associado.

5 — A perda e a suspensão da qualidade de associado determinam, respectivamente, a perda e a suspensão automáticas de mandato relativo ao desempenho de todo e qualquer cargo sindical.

6 — A perda ou suspensão compulsiva da qualidade de associado apenas poderá resultar de decisão da comissão de fiscalização e disciplina na sequência de processo disciplinar, em virtude de incumprimento grave dos deveres de associado.

Artigo 9.º

Quotização

1 — O valor da quota ordinária corresponderá a 1 % da remuneração base mensal, ilíquida, arredondada à dezena superior de escudos, devendo esta ser enviada ao SFP até ao dia 25 do mês correspondente.

2 — O associado poderá optar pelo pagamento de quota percentualmente superior.

3 — Poderão ser criadas quotas extraordinárias como contrapartida do acesso a determinados serviços e facilidades.

4 — Os sócios na situação de desemprego e de reforma ou aposentação estão isentos de pagamento de quota ordinária.

5 — A alteração da quotização sindical será feita pelo congresso, mediante proposta da direcção.

Artigo 10.º

Regime disciplinar

1 — As divergências eventualmente existentes sobre a verificação dos pressupostos da suspensão da qualidade de associado e ou de mandato sindical nos termos dos n.ºs 2 e 5 do artigo 8.º serão resolvidas pelo conselho de disciplina, ouvidas as partes interessadas.

2 — O regime disciplinar que definirá as infracções e sanções disciplinares é aprovado pelo conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina, dependendo a sua eficácia de ratificação pelo congresso.

3 — O regime disciplinar referido no número anterior deverá prever, nomeadamente:

- a) O recurso para conselho nacional de todas as decisões disciplinares;
- b) A necessidade da maioria qualificada de três quartos para aprovação no conselho de disciplina da sanção de perda da qualidade de associado.

CAPÍTULO III

Estrutura organizativa

Artigo 11.º

Órgãos sindicais

1 — São órgãos nacionais do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A direcção;
- d) O conselho de fiscalização;
- e) O conselho de disciplina.

2 — São considerados corpos gerentes do Sindicato a direcção e o conselho nacional.

Artigo 12.º

Congresso

1 — O congresso é o órgão deliberativo por excelência, nele residindo a autonomia e a soberania do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto;
- b) Membros da direcção;
- c) Membros do conselho nacional;
- d) Membros do conselho de disciplina;
- e) Membros do conselho de fiscalização de contas.

3 — O número de delegados ao congresso é de 120.

4 — O conselho nacional poderá alterar, nos termos previstos no regulamento eleitoral, o número de delegados.

Artigo 13.º

Competência do congresso

1 — Compete ao congresso:

- a) Aprovar o programa de actividades a desenvolver pelo SFP;
- b) Definir as orientações estratégicas da actividade político-sindical do SFP;
- c) Alterar os estatutos bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir o conselho nacional;
- e) Apreciar a actividade desenvolvida pelo conselho nacional ou por qualquer dos outros órgãos do SFP;
- f) Eleger a mesa do congresso;
- g) Eleger a direcção do Sindicato;
- h) Eleger o conselho fiscal;
- i) Aprovar a proposta de relatório e contas da direcção;
- j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- k) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais, nacionais ou internacionais;
- l) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar o congresso a discutir conscienciosamente;
- m) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- n) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património.

2 — As deliberações referidas nas alíneas *k*) e *n*) do n.º 1 deste artigo serão sempre aprovadas por maioria de três quartos dos votantes.

Artigo 14.º

Reuniões do congresso

1 — O congresso reunirá em sessão ordinária trienalmente em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa do congresso.

2 — O congresso reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa do congresso;
- b) Por solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados.

3 — Os pedidos de convocação do congresso deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa do congresso, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — A representação por procuração é permitida, assim como o voto por correspondência, que será organizado pelo regulamento interno.

5 — As decisões do congresso são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo em caso de pedido expresso de escrutínio secreto, por um terço dos associados, pela direcção ou pela mesa do congresso, ou por imposição legal.

6 — O congresso só poderá reunir e deliberar em primeira convocatória se estiver presente pelo menos metade e mais um dos seus membros.

7 — Passados trinta minutos da hora marcada, o congresso reunirá em segunda convocatória com qualquer número de presentes.

Artigo 15.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio da lista composta e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 16.º

Competência da mesa do congresso

1 — Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem constante da convocatória;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

2 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

3 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, por um secretário.

4 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias e submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;

- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

5 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

Artigo 17.º

Conselho nacional

O conselho nacional é o órgão detentor de soberania sindical entre congressos e é composto por 20 membros.

Artigo 18.º

Competências do conselho nacional

Compete ao conselho nacional:

- a) Pronunciar-se sobre as grandes linhas de acção sindical, aprovando planos de acção e moções de orientação;
- b) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- c) Pronunciar-se sobre o conteúdo das convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação;
- d) Analisar, com a participação dos mandatários dos proponentes e antes da abertura do período de discussão pelos associados, as propostas, de qualquer origem, a submeter a congresso;
- e) Decidir os recursos interpostos de qualquer decisão dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Autorizar a direcção a filiar o Sindicato em associações sem carácter sindical ou a participar em estruturas empresariais, designadamente cooperativas, como forma de garantir o acesso dos associados a facilidades no domínio da aquisição de bens e serviços;
- g) Aprovar os relatórios e contas da direcção e autorizar esta a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- h) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral a submeter a ratificação do congresso;
- j) Exercer quaisquer outras competências previstas nos presentes estatutos ou em regulamentos que venham a ser aprovados em congresso;
- k) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado bem como readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;
- l) Instituir, sob proposta da direcção, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- m) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

- n) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;
- o) Aprovar a regulamentação referente ao exercício do direito de tendência.

Artigo 19.º

Eleição do conselho nacional

1 — O conselho nacional é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, sendo eleita a lista que tiver maior número de votos.

2 — Presidente do conselho nacional — é considerado eleito presidente do conselho nacional o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho nacional.

Artigo 20.º

Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano a convocação do seu presidente.

2 — O conselho nacional reunirá extraordinariamente quando convocado pela direcção, por um terço dos seus membros ou por um mínimo de 10% de associados devidamente identificados pelo seu nome, número de sócio e local de trabalho.

3 — A convocação do conselho nacional é feita nominalmente e por escrito, com menção de ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho nacional será convocado com a antecedência mínima de 15 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho nacional ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 21.º

Funcionamento do conselho nacional

1 — O vice-presidente será o candidato que figurar em segundo lugar na lista mais votada e coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

2 — O conselho nacional elegerá na sua primeira reunião dois secretários e dois vice-secretários.

3 — Os secretários ou vice-secretários desempenham as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente, no exercício das competências estabelecidas no artigo 32.º

4 — O conselho nacional só poderá reunir e deliberar validamente em primeira convocatória desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos

Artigo 22.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é composta por nove membros.

2 — Compete à direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos e a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho nacional;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) Regulamentar e propor à aprovação do conselho nacional o estatuto do delegado sindical;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- h) Admitir, recusar ou cancelar inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho nacional, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais, os estatutos e o regulamento da organização financeira;
- k) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- l) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;
- m) Propor à aprovação do congresso, o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- p) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;
- r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho nacional;
- s) Propor ao conselho nacional a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- t) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores;

- u) Decidir sobre o recurso à greve e outras formas de actuação, tendo em conta as orientações definidas pelo congresso e o conselho nacional.

3 — Compete em especial ao presidente da direcção:

- a) Presidir às reuniões da direcção e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros deste direcção;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;
- e) Convocar o congresso, quando reúna extraordinariamente.

4 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 23.º

Eleição da direcção

1 — A direcção é eleita pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — É considerado eleito presidente da direcção do sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para a direcção.

Artigo 24.º

Reunião da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — A direcção só poderá reunir e deliberar validamente estando presente metade e mais um dos membros eleitos.

Artigo 25.º

Responsabilidades dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.

2 — A assinatura de dois membros da direcção é suficiente para obrigar o Sindicato.

3 — A direcção organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

Artigo 26.º

Conselho de fiscalização

1 — O conselho de fiscalização de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Compete ao conselho de fiscalização:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho nacional;
- c) Elaborar anualmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o a deliberação do conselho nacional;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direcção, até 15 dias antes da reunião do conselho nacional que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 27.º

Eleição do conselho de fiscalização de contas

1 — O conselho de fiscalização de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional.

2 — É considerado eleito presidente do conselho de fiscalização de contas o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada.

Artigo 28.º

Reunião do conselho de fiscalização de contas

1 — O conselho de fiscalização de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no n.º 2 do artigo 18.º e extraordinariamente a pedido do conselho ou da direcção.

2 — O conselho de fiscalização de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correcta e clara escrita contabilística do Sindicato.

Artigo 29.º

Conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por cinco membros efectivos e três suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho nacional, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquele as medidas que considere adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 38.º

- d) Propor ao conselho nacional a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 30.º

Eleição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

2 — É considerado eleito presidente do conselho de disciplina o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada.

Artigo 31.º

Reunião do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência e por iniciativa do seu presidente.

2 — O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho nacional que aprovar o relatório e contas da direcção.

Artigo 32.º

Disposições comuns

1 — Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

2 — São incompatíveis os cargos de membro da direcção com os de membro do conselho de disciplina, do conselho de fiscalização de contas e do conselho nacional.

3 — Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

4 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterà um número de candidatos suplentes igual pelo menos a metade do número dos mandatos atribuídos.

5 — A duração de qualquer mandato será de três anos.

6 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

Artigo 33.º

Delegações regionais e secções locais

1 — A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência do conselho nacional, sob proposta da direcção.

2 — Cada delegação regional e cada secção local elegerá uma direcção composta por três membros.

3 — O órgão deliberativo das delegações regionais e das secções locais é a assembleia representativa dos associados em cada local de trabalho.

4 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho nacional.

Artigo 34.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas destes emanadas.

2 — A direcção assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

3 — A direcção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

4 — A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram mediante nova eleição.

Artigo 35.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A direcção promoverá e organizará em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, considerando-se eleitos os candidatos que obtiverem maior número de votos.

CAPÍTULO IV

Regime patrimonial

Artigo 36.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso a direcção criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer a direcção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho nacio-

nal, deverão ser divulgados pela direcção entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho de fiscalização de contas, o conselho nacional poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 37.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações e das iniciativas organizadas pelo secretariado para efeito de legados ou doações.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer outra forma interferir no seu funcionamento.

3 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento das despesas com cabimento no orçamento aprovado;
- b) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das actividades do Sindicato, legal ou estatutariamente permitidas;
- c) Pagamento de despesas não orçamentadas, desde que, sendo necessárias à realização dos fins do Sindicato, sejam autorizadas pelo conselho nacional;
- d) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo de conta da gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- e) Fundo de greve, nos termos definidos pelo conselho nacional.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 38.º

Penas disciplinares

1 — Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — Incurrem pela pena de advertência por escrito os associados que de forma injustificada não cumprem algum dos deveres estabelecidos no artigo 7.º

3 — Incurrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

4 — Incurrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;

- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

Artigo 39.º

Aplicação de penas disciplinares

1 — A competência para a aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 37.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação de expulsão pertence ao conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina.

3 — Após comunicação da infracção, que poderá ser feita por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, será instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

4 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

5 — O associado arguido poderá responder por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

6 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho nacional das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

7 — As sanções aplicadas pelo conselho nacional são irrecorríveis.

8 — O procedimento disciplinar prescreve no prazo de seis meses, salvo por factos que constituam simultaneamente infracção penal.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 40.º

Regulamento eleitoral

O congresso aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição e os seus requisitos de competência, de forma e de processo.

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2 — A alteração deverá constar da ordem de trabalhos e as respectivas propostas distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, três quartos dos membros presentes.

Artigo 42.º

Extinção ou dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro bem como a sua extinção só poderão efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito e tomada por três quartos dos votos dos delegados eleitos.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes ser distribuídos pelos associados.

Artigo 43.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos seguem a lei aplicável, mas em primeiro lugar o estabelecido nos estatutos em tudo o que não a contrarie.

Regulamento eleitoral do SFP

Artigo 1.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por dois membros da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

Artigo 2.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

Artigo 3.º

A eleição da direcção do SFP terá lugar no dia do congresso, à hora estipulada pelo presidente da mesa do congresso.

Artigo 4.º

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhado de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, número do bilhete de identidade, data de nascimento);
- b) Local de trabalho, telefone, morada e número de sócio;

- c) Declaração individual da aceitação de candidatura;
- d) Identificação do seu representante na comissão eleitoral.

2 — O prazo de apresentação das candidaturas termina trinta minutos antes da votação.

Artigo 5.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas após final do prazo estipulado para a entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 6.º

Após a deliberação prevista no n.º 3 do artigo anterior a comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 7.º

As listas serão afixadas no local onde decorrerão os trabalhos do congresso.

Artigo 8.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas para neles caberem as listas concorrentes.

Artigo 9.º

Cada boletim de voto conterà impressa a designação do congresso, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 10.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 11.º

O caderno eleitoral será constituído pelas listas dos sócios do SFP.

Artigo 12.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de sócio ou através de identificação bastante e controlada pelos cadernos eleitorais.

Artigo 13.º

1 — Após a identificação de cada sócio particularmente na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2 — Inscrito o seu voto, o sócio participante depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto, dando à mesa correspondente descarga nos cadernos eleitorais.

3 — Em caso de inutilização do boletim de voto, o sócio participante devolverá à mesa o boletim inutilizado devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 14.º

Funcionário no local onde decorre o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 15.º

Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 16.º

Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados que será devidamente assinada pelos membros das mesas e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 17.º

Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando, seguidamente, os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 18.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição que entregará à mesa do congresso.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 36/2001, a fl. 1 do livro n.º 2.

II —CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações SNTCT (Secção Regional de Aveiro) — Eleição em 26 de Fevereiro de 2001 para o triénio de 2001-2003.

Mesa da assembleia regional

Presidente — Joaquim Pinheiro da Silva, CRT, CDP São João da Madeira, bilhete de identidade n.º 5766171, Lisboa.

Vice-presidente — Fernando José Vidreiro Pata, TPG, EC Aveiro, bilhete de identidade n.º 5404133, Aveiro, 26 de Janeiro de 1999.

1.º Secretário — Alfredo Silva Batista, CRT, CDP Mealhada, bilhete de identidade n.º 6309655, Lisboa, 28 de Abril de 1999.

2.º Secretário — António Baltazar Antunes Pereira, CRT, CDP Anadia, bilhete de identidade n.º 6584231, Aveiro, 5 de Março de 1997.

Suplente — Fernando Ilídio Moreira Almeida, CRT, CDP Arouca, bilhete de identidade n.º 6186408, Lisboa, 5 de Março de 1997.

Secretariado regional

Efectivos:

António da Costa e Santos, TPG, DCB Aveiro, bilhete de identidade n.º 1571444, Aveiro, 14 de Maio de 1999.

Suplentes:

Jorge Miguel Fernandes Agostinho, CRT, CDP 3800 Aveiro, bilhete de identidade n.º 10730927, Aveiro, 9 de Abril de 1997.

Carlos Manuel da Silva Lopes, TDP, DNP Aveiro, bilhete de identidade n.º 6225559, Aveiro, 28 de Dezembro de 1995.

Emanuel Bordalo Teixeira, CRT, CDP 3800 Aveiro, bilhete de identidade n.º 7802874, Aveiro, 30 de Janeiro de 1999.

Eusébio Dias Ferreira, CRT, CDP Oliveira do Bairro, bilhete de identidade n.º 6616583, Aveiro, 7 de Julho de 1998.

José Gouveia Coelho, CRT, CDP Castelo de Paiva, bilhete de identidade n.º 5383307, Lisboa, 18 de Fevereiro de 1992.

Manuel de Jesus Malta, CRT, CDP Oliveira do Bairro, bilhete de identidade n.º 6230414, Aveiro, 29 de Junho de 2000.

Manuel Maria da Cunha Avelar, CRT, CDP 3810 Aveiro, bilhete de identidade n.º 8082261, Aveiro, 23 de Janeiro de 1998.

Porfírio Alves dos Santos, CRT, CDP Santa Maria da Feira, bilhete de identidade n.º 1937765, Lisboa, 18 de Junho de 1999.

Victor Ferreira Santiago, CRT, CDP 3810 Aveiro, bilhete de identidade n.º 7338917, Aveiro, 15 de Junho de 1999.

Jorge Luís Oliveira Magalhães, CRT, CDP 3810 Aveiro, bilhete de identidade n.º 9965783, Aveiro, 13 de Dezembro de 1999.

Manuel António Jesus Venâncio, CRT, CDP Anadia, bilhete de identidade n.º 9910677, Aveiro, 24 de Outubro de 1996.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2000, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril sob o n.º 34, a fl. 1 do livro n.º 1.

Augusto Baltazar Martins Terlica (Baltazar Telica) — teatro, bilhete de identidade n.º 264702-8, de 8 de Outubro de 1997.

Carlos José Vieira de Almeida (Carlos Vieira de Almeida) — teatro, bilhete de identidade n.º 1318186, de 28 de Outubro de 1996, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 35/2001, a fl. 1 do livro n.º 21.

Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos — Eleição para o triénio de 2001-2004

Mesa da assembleia geral

José Armando Tavares de Moraes e Castro (presidente — Moraes e Castro) — teatro, bilhete de identidade n.º 1207228, de 24 de Junho de 1992, de Lisboa.

Ildeberto Calmeiro da Silva Gama (Ildeberto Gama) — plásticos, bilhete de identidade n.º 4735933, de 21 de Maio de 1998, de Lisboa.

João Alberto dos Santos Miranda (João Miranda) — bailado, bilhete de identidade n.º 1079848, de 6 de Novembro de 2000, de Lisboa.

Direcção

António Casimiro Sá Ó da Silva (António Casimiro) — teatro, bilhete de identidade n.º 1203070, de 9 de Janeiro de 2001, de Lisboa.

Cármem Maria de Moura dos Santos (Cármem Santos) — teatro, bilhete de identidade n.º 1304194, de 25 de Outubro de 1996, de Lisboa.

Daniel Domingues Garcia (Daniel Garcia) — teatro, bilhete de identidade n.º 012638, de Lisboa.

Elsa da Conceição Valentim Guerreiro, (Elsa Valentim) — teatro, sócio n.º 941, 35 anos de idade.

João Manuel do Amaral e Vidigal (João Vidigal) — administrativos, bilhete de identidade n.º 2040429, de 14 de Agosto de 1997, de Lisboa.

Manuel Coelho da Silva (Manuel Coelho) — teatro, bilhete de identidade n.º 4786726, de 9 de Junho de 2000, de Lisboa.

Mário Nunes de Oliveira Pegado (Mário Pegado) — teatro lírico, bilhete de identidade n.º 5339704, de 18 de Dezembro de 1997, de Lisboa.

Norberto José Guerra Barroca (Norberto Barroca) — teatro, bilhete de identidade n.º 558458, de 22 de Julho de 1999, de Lisboa.

Vítor Manuel da Silva Ribeiro (Vítor Ribeiro) — teatro, bilhete de identidade n.º 128831, de 29 de Junho de 1995, de Lisboa.

Conselho fiscal

Rui Jorge Albuquerque Mendes (Rui Mendes) — teatro, bilhete de identidade n.º 547276, de 4 de Setembro de 2000, de Lisboa.

SFP — Sind. dos Fisioterapeutas Portugueses, eleitos em 4 de Novembro de 2000 para o mandato de três anos.

Congresso

1 — João António Neves Gil, bilhete de identidade n.º 4245423, de Coimbra, de 8 de Julho de 1999.

2 — Carlos Alberto Morgado dos Santos, bilhete de identidade n.º 9640959, de Lisboa, de 9 de Maio de 1996.

3 — Luís Manuel Pereira Brás, bilhete de identidade n.º 10344002, de Santarém, de 11 de Março de 1996.

4 — Pedro Miguel Malta Ferreira, bilhete de identidade n.º 9913762, de Coimbra, de 16 de Julho de 1999.

5 — Alfredo Manuel Freitas Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 10494529, de Lisboa, de 26 de Maio de 1993.

Conselho nacional

1 — Maria de Fátima Tainha Constantino, bilhete de identidade n.º 23322404, de Coimbra, de 2 de Julho de 1996.

2 — Rui Jorge Dias Costa, bilhete de identidade n.º 4474978, de Lisboa, de 19 de Outubro de 1993.

3 — Luís Miguel Fernandes da Costa Andrade, bilhete de identidade n.º 96988361, de Lisboa, de 11 de Maio de 1993.

4 — Nuno Eduardo dos Santos Ventura, bilhete de identidade n.º 10876366, de Vila Real, de 4 de Setembro de 1997.

5 — José Luís Custódio Pereira, bilhete de identidade n.º 9211657, de Coimbra, de 15 de Outubro de 1997.

6 — Joana Cristina de Oliveira Rosado, bilhete de identidade n.º 11064435, de Guarda, de 30 de Setembro de 1998.

7 — Luís Manuel Carmo Fernandes, bilhete de identidade n.º 6622577, de Castelo Branco, de 18 de Setembro de 1995.

8 — Isabel Maria Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 11261346, de Castelo Branco, de 1 de Janeiro de 1998.

9 — David Jorge Ferreira Fernandes, bilhete de identidade n.º 8129050, de Coimbra, de 2 de Setembro de 1997.

10 — Pedro Duarte Gouveia Freire, bilhete de identidade n.º 856498, de Lisboa, de 29 de Março de 1989.

- 11 — Maria Luísa Morgado Simões, bilhete de identidade n.º 1074608, de Lisboa, de 3 de Fevereiro de 1999.
- 12 — Luísa Maria das Neves Jacinto dos Santos, bilhete de identidade n.º 5022633, de Lisboa, de 22 de Abril de 1993.
- 13 — Teresa de Jesus Gonçalves Serra, bilhete de identidade n.º 9848895, de Lisboa, de 2 de Outubro de 1997.
- 14 — Maria Helena Cabral Pina de Abreu, bilhete de identidade n.º 9905688, de Coimbra, de 12 de Janeiro de 1994.
- 15 — Ana Cristina Matos Neves, bilhete de identidade n.º 9111020, de Coimbra, de 2 de Agosto de 1994.
- 16 — Paulo Alexandre Reis Jorge, bilhete de identidade n.º 8066955, do Porto, de 28 de Julho de 1998.
- 17 — Maria Alice França Simões, bilhete de identidade n.º 7375231, do Porto, de 16 de Março de 1993.
- 18 — Maria da Conceição Barreiro Gomes Morgado, bilhete de identidade n.º 5650242, de Ponta Delgada, de 4 de Agosto de 1998.
- 19 — Maria João Esteves Ferreira, bilhete de identidade n.º 9554089, de Coimbra, de 16 de Outubro de 1996.
- 20 — Rute Maria Martinho da Costa Alves, bilhete de identidade n.º 10378901, de Coimbra, de 31 de Janeiro de 1996.

Suplentes:

- 1 — João Miguel Sá da Silva, bilhete de identidade n.º 10314430, de Lisboa, de 24 de Março de 1995.
- 2 — Ana Maria Recio Calcado Paixão Magalhães, bilhete de identidade n.º 128659, de Lisboa, de 3 de Abril de 1991.
- 3 — Nuno Miguel Pires Marques de Matos, bilhete de identidade n.º 10579814, de Lisboa, de 13 de Novembro de 1997.

Direcção

- 1 — Maria António Ferreira de Castro, bilhete de identidade n.º 7383518, de Coimbra, de 24 de Novembro de 1992.
- 2 — Laura Maria de Sá Torres, bilhete de identidade n.º 2176810, de Lisboa, de 16 de Março de 1994.
- 3 — Luís Manuel Neves da Silva Cavalheiro, bilhete de identidade n.º 6950206, de Coimbra, de 12 de Novembro de 1997.
- 4 — Maria Paula Furtado Soares de Albergaria Pacheco, bilhete de identidade n.º 8586302, de Coimbra.
- 5 — Maria Alice Fernandes Antunes, bilhete de identidade n.º 9709713, de Aveiro, de 8 de Março de 1994.
- 6 — Luciana Libânio da Silva, bilhete de identidade n.º 11497955, de Funchal, de 18 de Março de 1996.
- 7 — Anabela Gonçalves Cordeiro, bilhete de identidade n.º 11293097, de Bragança, de 18 de Outubro de 2000.
- 8 — Anabela Gonçalves Silva, bilhete de identidade n.º 11354033, de Lisboa, de 29 de Maio de 2000.
- 9 — Maria Leonor Lopes Gomes Madureira, bilhete de identidade n.º 5369940, de Lisboa, de 28 de Maio de 1993.

Suplentes:

- 1 — Marta Alexandra Lopes Campos, bilhete de identidade n.º 9857312, de Lisboa, de 29 de Abril de 1994.

- 2 — António Júlio Apóstolo Pereira Coutinho, bilhete de identidade n.º 4191777, de Lisboa, de 8 de Novembro de 1993.
- 3 — Catarina Elizabeth Gonçalves Leitão, bilhete de identidade n.º 11354033, de Lisboa, de 29 de Maio de 2000.
- 4 — Nuno do Carmo Antunes Cordeiro, bilhete de identidade n.º 10321351, de Lisboa, de 21 de Junho de 1992.

Conselho de fiscalização

- 1 — Hugo Miguel Lopes Campos, bilhete de identidade n.º 10610866, de Lisboa, de 9 de Outubro de 1996.
- 2 — Ana Luísa de Lemos Seguro Roque, bilhete de identidade n.º 10547922, de Coimbra, de 2 de Abril de 1997.
- 3 — Cristina Maria de Oliveira e Silva Patrício, bilhete de identidade n.º 6969115, de Coimbra, de 30 de Março de 1994.
- 4 — Margarida Maria Correia de Araújo Almeida, bilhete de identidade n.º 5925758, de Coimbra, de 3 de Novembro de 1995.
- 5 — Rui Miguel Monteiro Soles Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10789673, de Coimbra, de 7 de Maio de 1997.

Suplentes:

- 1 — Vítor Manuel Fontes Ferreira, bilhete de identidade n.º 10668328, de Aveiro, de 27 de Janeiro de 1997.
- 2 — Ana Isabel Correia de Matos de Ferreira Vieira, bilhete de identidade n.º 8576002, de Lisboa, de 10 de Setembro de 1992.

Conselho de disciplina

- 1 — Victor Manuel Barreiros Pinheira, bilhete de identidade n.º 4356274, de Castelo Branco, de 26 de Setembro de 1997.
- 2 — António José Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9602444, de Lisboa, de 31 de Dezembro de 1993.
- 3 — Lucília de Jesus Ferreira, bilhete de identidade n.º 164228, de Santarém, de 13 de Outubro de 1997.
- 4 — Nuno Alexandre Valente Moraes, bilhete de identidade n.º 10560212, de Aveiro, de 11 de Julho de 1996.
- 5 — João Alexandre Ribeiro de Carvalho, bilhete de identidade n.º 7682069, de Lisboa, de 20 de Outubro de 1995.

Suplentes:

- 1 — Manuel Francisco Nunes de Medeiros, bilhete de identidade n.º 8190231, de Lisboa, de 3 de Maio de 1993.
- 2 — Sofia Cristina Oliveira Vieira, bilhete de identidade n.º 9820178, de Lisboa, de 22 de Outubro de 1993.
- 3 — João Miguel dos Santos Guerra, bilhete de identidade n.º 10381837, de Lisboa, de 26 de Outubro de 1995.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 37/2001, a fl. 1 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2001, foram publicados os corpos gerentes do supracitado Sindicato, cuja publicação carece de ser rectificada.

Assim, de p. 458 a p. 461, deverão ser feitas as correcções como a seguir se indicam:

Na p. 458, referente a João Constantino, a emissão do bilhete de identidade deverá ser corrigida para 12 de Abril de 1995.

Na p. 459, referente a João Manuel Vaz Martiz, o nome deverá ser corrigido para João Manuel Vaz Martins.

Na p. 459, referente a Joaquim Pereira Teixeira, a emissão do bilhete de identidade deverá ser corrigida para 26 de Maio de 1999.

Na p. 459, referente a Jorge Joaquim Alves Mateus, a data de nascimento deverá ser corrigida para 23 de Outubro de 1948.

Na p. 460, referente a José Madeira Rodrigues, o código postal deverá ser corrigido para 2200 Abrantes.

Na p. 460, referente a José Manuel Matos Cruz, onde se lê «Alfenarede» deve ler-se «Alferrarede» e o código postal deverá ser corrigido para 2200 Abrantes.

Na p. 460, referente a José Manuel Silva Neves, o código postal deverá ser corrigido para 2040-211 Rio Maior.

Na p. 460, referente a José Maria Almeida, o código postal deverá ser corrigido para 2200 Abrantes.

Na p. 460, referente a Luís Manuel Costa Lemos Figueiredo, o código postal deverá ser introduzido para 2580 Carregado.

Na p. 460, referente a Manuel David Silva Inácio, a morada deverá ser corrigida para 19.

Na p. 461, referente a Vítor José Santos Ferreira, a morada deverá ser corrigida para Rua do 1.º de Maio.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

ANIPLA — Assoc. Nacional da Ind. para a Protecção das Plantas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 6 de Novembro de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objecto e duração

Artigo 1.º

Caracterização e lei aplicável

A Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o estabelecido pelo regime jurídico das

associações patronais, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e delegação

A Associação tem a sua sede na Avenida das Túlipas, Edifício Miraflores, 7-E, 1495 Algés, concelho de Oeiras, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

Objecto genérico

A Associação tem por objecto assegurar a representação dos associados e a defesa dos seus interesses legítimos, contribuindo para a promoção e o desenvolvimento da indústria para a protecção das plantas.

Único. Por indústria para a protecção das plantas entende-se a indústria de produtos fitofarmacêuticos.

Artigo 4.º

Objectivos específicos

Para prosseguimento do seu objecto genérico, compete à Associação:

1) Agir:

No interesse dos seus associados, tomando posição em todos os domínios científicos, técnicos e regulamentares de relevância directa ou indirecta para a indústria de protecção das plantas;

Promovendo e garantindo junto dos seus membros a correcta interpretação das regras e linhas de orientação emitidas pelos organismos nacionais e europeus nos domínios científicos, técnicos e regulamentares referentes à indústria de protecção das plantas;

Promovendo as posições adoptadas pela Associação junto dos organismos públicos nacionais e internacionais;

Defendendo o interesse específico dos seus associados e os interesses comuns do sector económico em que se enquadram;

Representando o conjunto dos seus associados perante os poderes públicos, entidades sindicais, outras associações e organizações nacionais e internacionais, em todas as matérias que se mostrem necessárias;

Promovendo e coordenando os meios de acção necessários à prossecução dos seus objectivos;

2) Promover:

A utilização e uso seguro e eficaz dos produtos para a protecção das plantas;

A harmonização da legislação e do regulamento nacionais com os europeus, no que se refere ao fabrico, formulação, embalagem, distribuição, rotulagem e aplicação dos produtos para a protecção das plantas;

O respeito pelos direitos de propriedade industrial no interesse da continuidade do processo científico e técnico;

O uso racional dos produtos para a protecção das plantas, quer no campo agrícola quer no campo do controlo biológico, incluindo os princípios de controlo pela protecção integrada;

3) Informar:

O público sobre as actividades da indústria de protecção das plantas, tornando conhecido o progresso científico atingido no domínio dos produtos e da sua utilização no que se refere à agricultura, saúde pública e ambiente, bem como os benefícios que para a humanidade decorrem do uso dos produtos para a protecção das plantas;

A indústria de protecção das plantas, divulgando e distribuindo os estudos científicos, documentos e publicações de interesse comum;

4) Apoiar:

As actividades dos seus associados no sentido de promover o uso seguro dos produtos para a protecção das plantas, bem como de salvaguardar a qualidade do ambiente.

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

1 — Podem ser associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam no território nacional a indústria de produtos para a protecção das plantas, entendendo-se como tal a indústria de produtos fitofarmacêuticos. Podem, ainda, ser admitidos como associados efectivos as entidades que, não exercendo no território nacional a indústria de produtos para a protecção das plantas, sejam filiais, sucursais, ou representantes de empresas ou entidades com sede no estrangeiro que aí exerçam essa indústria e invistam em investigação no sector da protecção das plantas, designadamente desenvolvendo novos produtos, técnicas e meios para a preservação do ambiente.

2 — Podem ser associadas extraordinárias as entidades que, apesar de pertencerem ao sector da protecção das plantas, não reúnem os requisitos mencionados nos números anteriores e pretendem beneficiar de serviços de informação e apoio que a Associação pode prestar na prossecução dos seus objectivos e no quadro das condições para esse efeito estabelecidas.

3 — Será requisito indispensável à admissão dos associados, efectivos ou extraordinários, o respeito e cumprimento pelos mesmos das normas do Código Internacional de Conduta na Distribuição e Uso de Pesticidas da FAO (Food and Agriculture Organisation of the United Nations), adiante designado por Código FAO.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Admissão dos associados

1 — A admissão dos associados, segundo solicitação dos interessados, é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos nos diversos números do artigo 5.º, podendo exigir aos interessados a sua comprovação. Da decisão cabe recurso interposto pelo requerente ou por qualquer dos associados, no prazo de 10 dias, para a assembleia geral e da decisão desta, no prazo de 15 dias, para os tribunais.

2 — O candidato admitido só adquire os direitos de associado depois de efectuar o pagamento da jóia e da quota do mês em que foi admitido. Estes pagamentos devem ser efectuados até 30 dias após a comunicação da admissão, sob pena de ser cancelada a respectiva inscrição.

3 — Não podem ser admitidas as entidades declaradas em estado de falência, enquanto a inibição não for levantada por ordem judicial.

4 — Os associados serão representados perante a Associação pela pessoa que indicarem, habilitando-os com os necessários poderes deliberativos, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das respectivas empresas, em termos de as vincular.

5 — Os associados que não empreguem trabalhadores não poderão intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associados, sem prejuízo da possibilidade de reeleição, nos termos previstos no artigo 12.º destes estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 17.º, n.º 2;
- d) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que foram estabelecidas;
- e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação;
- f) Retirar-se da Associação, a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 9.º n.ºs 1, alínea d), e 3.

2 — São direitos dos associados extraordinários:

- a) Ter acesso à informação e documentação produzida pela Associação nos termos e condições que forem estabelecidos;
- b) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas e desde que enquadradas no âmbito das actividades desenvolvidas pela Associação;
- c) Retirar-se da Associação a todo o tempo, nos termos previstos no artigo 9.º, n.ºs 1, alínea d), e 3.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- b) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados.

2 — São ainda deveres dos associados efectivos e dos associados extraordinários:

- a) Observar os presentes estatutos e cumprir as deliberações e compromissos da Associação aprovados através dos seus órgãos competentes;
- b) Exercer a sua actividade no respeito e cumprimento pelas regras de conduta do Código FAO mencionado no artigo 5.º, n.º 4, destes estatutos;
- c) Satisfazer as condições de admissão e pagar pontualmente as quotas fixadas em assembleia geral;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo e de associado extraordinário:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- c) Os que tenham deixado de exercer a actividade que deu lugar à inscrição;
- d) Os que apresentarem a sua demissão, a qual deverá ser comunicada por escrito ao presidente da assembleia geral.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. Nos casos das alíneas b) e c), a exclusão compete à direcção, sendo que no caso da alínea b), a direcção poderá readmitir o associado excluído, uma vez liquidado o débito.

3 — No caso da demissão prevista na alínea d) do n.º 1, a Associação tem o direito a reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

4 — O associado excluído, qualquer que tenha sido a razão da exclusão, perde o direito ao património social.

Artigo 10.º

Regime disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar dos associados efectivos:

- a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 8.º;
- b) O não acatamento das orientações estabelecidas ou a estabelecer pelos órgãos sociais competentes;
- c) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação.

2 — As infracções disciplinares serão puníveis com:

- a) Suspensão dos direitos sociais até um ano, ou até ao cumprimento de qualquer obrigação em falta;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Exclusão, com perda de direito ao património social.

3 — Compete à direcção aplicar as sanções previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, cabendo recurso desta decisão, por escrito, para a assembleia geral, no prazo de 15 dias após a data da comunicação da penalidade, salvo no caso de falta de pagamento das quotizações, em que não será admitido recurso. O interessado sem direito a voto será convocado a comparecer

na assembleia geral, por carta registada, com aviso de recepção, e quem o representar deverá estar munido dos poderes necessários que assegurem essa representação.

4 — As decisões da assembleia geral em relação ao disposto no número anterior deverão ser tomadas em escrutínio secreto por, pelo menos, um terço dos votos presentes ou representados.

5 — A pena de exclusão prevista na alínea c) do n.º 2 é da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta da direcção, excepto nos casos previstos no artigo 9.º, n.º 1, alínea b), em que é da competência da direcção.

6 — A decisão da assembleia geral em relação ao disposto no número anterior deverá ser tomada em escrutínio secreto pela maioria de três quartos dos votos presentes ou representados, cabendo recurso para os tribunais no prazo de 15 dias.

7 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que ao associado tenha sido assegurado o seu direito de defesa.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Mandato, destituição, vacaturas e eleições

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por três anos. Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos elementos sejam eleitos e empossados.

2 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos sociais.

3 — Os titulares dos órgãos da Associação poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, a qual só poderá funcionar e deliberar para o efeito com a presença de dois terços do total de votos possíveis. A votação será realizada por escrutínio secreto e a decisão tomada por maioria de três quartos dos votos expressos.

4 — A assembleia geral que decidir a destituição dos titulares dos órgãos da Associação, poderá eleger, de imediato e na mesma sessão, novos titulares ou, em alternativa, fixar a data em que voltará a reunir-se

extraordinariamente para proceder a novas eleições, em prazo nunca superior a 60 dias, procedendo sempre à convocação dos sócios nos termos do artigo 18.º

4.1 — A assembleia que decida a destituição dos titulares da direcção, sem eleger novos titulares, deverá eleger, de imediato e na mesma sessão, uma comissão composta por três membros, com designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurará a administração da Associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

5 — No caso de vacatura nos diferentes órgãos, deverá proceder-se a eleições dentro dos 60 dias seguintes, terminando o mandato dos novos eleitos no fim do triénio dos membros em exercício. Os membros cessantes assegurarão a gestão dos respectivos órgãos até à posse dos novos eleitos.

6 — Se das vacaturas resultar impedimento ao regular funcionamento de qualquer órgão, por falta de número, o presidente da mesa da assembleia geral escolherá, de entre os associados, os necessários para assegurar o funcionamento desse órgão até à posse dos novos eleitos.

7 — As eleições serão efectuadas por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

8 — Se uma pessoa colectiva for eleita para os órgãos da Associação deverá, no prazo de oito dias a contar da data da assembleia geral que a elegeu, comunicar ao presidente da mesa da assembleia geral a identificação da pessoa singular que nomeou para exercer tal cargo.

9 — A substituição pelas pessoas colectivas dos seus representantes, pessoas singulares, que ocupem cargos nos órgãos da Associação deverá ser efectuada e comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo de oito dias a contar do impedimento ou cessação do exercício de facto das funções, sob pena de implicar a vacatura desses mesmos cargos, aplicando-se o disposto no n.º 5 deste artigo.

Artigo 13.º

Gratuidade dos cargos

Todos os cargos de eleição são gratuitos, mas terão direito ao reembolso das despesas que efectuarem quando em serviço ou representação da Associação.

Artigo 14.º

Número de votos

1 — O número de votos de cada associado efectivo em assembleia geral será o correspondente ao escalão de quotização anual que vier a ser determinado nos termos do artigo 16.º, alínea b), não podendo cada associado efectivo dispor de um número de votos superior ao décuplo do número que pertencer ao que menos votos dispuser.

2 — Nos restantes órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

Composição e funcionamento

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos e ainda dar posse aos membros eleitos para os diferentes órgãos sociais.

3 — Cabe ao secretário auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos, bem como promover a pronta elaboração e difusão das minutas das actas das assembleias gerais.

4 — Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral enviar ao Ministério do Trabalho, nos cinco dias após a eleição, a identificação dos membros dos órgãos sociais acompanhada da respectiva acta.

Artigo 16.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e decidir a destituição nos termos da lei e dos presentes estatutos;
- b) Fixar, mediante proposta da direcção, as jóias e os escalões de quotas a pagar pelos associados, assim como o número de votos correspondentes dos associados efectivos em assembleia geral;
- c) Apreciar e aprovar o relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;
- d) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anualmente propostos pela direcção e quaisquer outros actos, trabalhos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- e) Deliberar sobre alteração dos estatutos;
- f) Deliberar sobre a dissolução da Associação;
- g) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 17.º

Reuniões ordinárias

1 — A assembleia geral reunirá até 31 de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, para além, quando for caso disso, de proceder às eleições dos órgãos da Associação.

2 — A assembleia geral reunirá, ainda até 30 de Novembro de cada ano, para discussão e aprovação do orçamento ordinário para o ano seguinte, elaborado pela direcção.

Artigo 18.º

Convocação da assembleia

1 — A assembleia geral deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral a pedido da direcção nos casos estabelecidos nos presentes estatutos e, ainda, sempre que a convocação seja requerida, com um fim legítimo, por um conjunto de associados efectivos não inferior à quinta parte da sua totalidade.

2 — A convocação é feita por aviso postal registado, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, indicando-se o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem do dia.

3 — No caso de a ordem do dia incluir a alteração dos estatutos da Associação, a convocação deve ser feita por aviso postal registado, expedido para cada um dos associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

Artigo 19.º

Funcionamento, representação e quórum

1 — A assembleia geral funcionará à hora marcada na convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados ou trinta minutos depois com qualquer número.

2 — Os associados poderão fazer-se representar por outros associados devidamente credenciados nos termos do artigo 21.º, n.º 5.

3 — A assembleia geral extraordinária convocada a pedido de um conjunto de associados efectivos não inferior à quinta parte da totalidade dos mesmos, não se realizará se não estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos associados requerentes.

Artigo 20.º

Deliberações. Maioria

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes ou devidamente representados.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes ou devidamente representados, e concordarem com o aditamento.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes ou devidamente representados.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados.

Artigo 21.º

Votações

1 — A votação nas reuniões pode ser feita por presença, por correspondência ou por delegação noutro associado, exceptuando-se as decisões respeitantes à destituição dos órgãos sociais e à alteração dos estatutos, em que a votação só pode ser feita por presença.

2 — Nas assembleias eleitorais, e tratando-se de associados com sede fora da localidade da Associação, a votação poderá ser feita por correspondência.

3 — No voto por correspondência referido no número anterior, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado, contendo indicação da assembleia, o qual, por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa e a identificação do associado, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, registado, por forma a ser recebido até à véspera das eleições, ou entregues na mesa, acompanhado de protocolo até ao início da votação.

4 — Nos restantes casos em que é permitida a votação por correspondência, o voto será expresso em carta registada, endereçada ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida na mesa até ao início da sessão ou nela entregue por protocolo, até ao início da votação.

5 — Na votação por delegação por outro associado, este entregará na mesa, ao entrar na reunião, credencial donde conste expressamente a assembleia, a ordem do dia e o nome do sócio delegado.

6 — As votações por presença serão nominais ou por levantados e sentados. A votação nominal só se procederá quando a requerer qualquer dos associados presentes. Em casos especiais a assembleia pode decidir que a votação seja feita por escrito secreto.

7 — Serão admitidas declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

Composição

A representação e a administração da Associação são exercidas por uma direcção composta por um número ímpar de membros, no mínimo de cinco directores, sendo um presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais, salvo se, em virtude do número de associados e do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, o número de directores tiver de ser menor.

Artigo 23.º

Composição

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e gerir os serviços e fundos da Associação;
- c) Admitir os associados, declarar a caducidade das respectivas inscrições e propor à assembleia geral a sua exclusão;
- d) Submeter à assembleia geral, para aprovação, as linhas gerais de actuação da Associação, bem como os respectivos planos e programas anuais, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares que venham a mostrar-se necessários e ainda o balanço e as contas do exercício;
- e) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- f) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe são atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;
- g) Aplicar aos associados as sanções a que os mesmos venham a ser sujeitos, nos termos dos presentes estatutos;
- h) Admitir e demitir pessoal e constituir mandatários;
- i) Praticar tudo o que foi julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector da indústria.

Artigo 24.º

Reuniões. Deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e os interesses da Associação o exijam, por norma, uma vez por mês, mediante convocatória do seu presidente, e funcionará logo que a maioria dos seus membros esteja presente.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

3 — Das reuniões serão lavradas actas, que ficarão a constar do respectivo livro.

Artigo 25.º

Forma de obrigar

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma dessas assinaturas ser a do presidente ou a do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

Composição

A fiscalização da Associação é assegurada por um conselho fiscal, constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, em conjunto ou separadamente, sempre que o entenda conveniente, o livro de actas da direcção, a contabilidade da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, para ser apresentado à assembleia geral ordinária, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Assistir, sempre que o entenda conveniente, às reuniões da direcção;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 28.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e os interesses da Associação o justifiquem, reunindo, por norma, uma vez em cada trimestre e nos demais termos e condições previstos no artigo 24.º

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 29.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 30.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos sócios efectivos e dos sócios extraordinários;
- b) Os rendimentos de bens próprios;
- c) O produto das multas aplicadas ao abrigo do n.º 2 da alínea b) do artigo 10.º;
- d) Quaisquer fundos, donativos ou legados, que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 31.º

Despesas

Constituem despesas da Associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua

instalação, funcionamento e execução das finalidades estatutárias, compreendendo quotizações para as entidades em que se encontre confederada, federada ou inscrita, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção;

- b) Todos os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, desde que autorizados pela assembleia geral.

Artigo 32.º

Orçamento. Aprovação do relatório e contas

1 — Até Outubro de cada ano, será elaborado pela direcção um orçamento ordinário, a submeter a aprovação da assembleia geral até 30 de Novembro desse mesmo ano, podendo, ainda, ser votados, nessa ou noutra assembleia geral, sob proposta da direcção, os orçamentos suplementares julgados necessários.

2 — Até final de Março de cada ano serão apreciados pela assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior, depois de submetidos ao parecer do conselho fiscal.

Artigo 33.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados a todo o momento, por proposta da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de dois terços dos sócios efectivos, desde que essas alterações sejam provadas em assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º, n.º 3.

2 — A assembleia geral poderá rejeitar liminarmente a apreciação de projectos de alteração que não tenham sido dados a conhecer a todos os associados com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 34.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, que envolva o voto favorável da maioria de três quartos do número de votos representativos de todos os sócios efectivos.

2 — À assembleia que delibere a dissolução competirá decidir sobre a forma de liquidação, nomeadamente o destino a dar aos bens da Associação.

Resgistados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 3 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, no livro n.º 1, a fl. 44.

II —CORPOS GERENTES

Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel (APIGTP) — Eleição em 9 de Maio de 2000 para o triénio de 2000-2002

Região Norte

Empresa	Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Assembleia geral			
Presidente:			
Gráficos Reunidos, L. ^{da}	Albino Moreira Rafael	747409	Lisboa, 9-1-84.
Secretários:			
Org. Gráf. Calheiros, L. ^{da}	João Carlos Gonçalves Calheiros	6814014	Lisboa, 1-8-90.
Tip. Nunes, L. ^{da}	António Neves Branquinho Mota	2779752	Porto, 18-3-99.
Conselho fiscal			
Gráf. Aloma	António da Silva Maia	1862150	Lisboa, 28-7-76.
Direcção nacional			
A. Moreira Coelho, L. ^{da}	Engenheiro António Manuel Barroso Coelho ...	1775958	Lisboa, 19-12-86.
António Vaz dos Santos, Sucrs., L. ^{da}	Manuel Arnaldo M. Santos Carvalho	2969518	Lisboa, 2-11-99.
Antunes & Abreu, L. ^{da}	Paulo Antunes de Abreu	882528	Lisboa, 10-12-91.
CARTO — Jogos e Emb., L. ^{da}	Alfredo Henrique de Sousa Oliveira	1672710	Lisboa, 23-8-91.
Comp. Editora do Minho, S. A.	Arquitecto Álvaro Magro de Moura Bessa	744431	Porto, 27-4-78.
GRAFISLAB — José Santos & Campos, L. ^{da}	Manuel Jacinto Ribeiro Soares	734473	Lisboa, 5-6-95.
Imp. Port. de Domingos Dias Silva	Domingos Dias da Silva	2677501	Lisboa, 30-7-81.
Inforpel Soc. Form. p/Inf., L. ^{da}	Joaquim Brites Leite	901340	Lisboa, 12-2-97.
Jódique Art. Gráf., L. ^{da}	Heitor de Castro Carvalho Fernandes	1932869	Porto, 9-11-99.
Marsil Art. Gráf.	Comandante Joaquim de Oliveira Moreira	266974	Marinha, 3-11-94.
MULTIPONTO — Rafael, Valente & Mota	Adão Fernando Ferreira da Silva	1783490	Lisboa, 11-1-91.
TECNOGRAVURA — Grav. Metálicas, L. ^{da}	Engenheiro Fernando José Maggyoll S. Ribeiro	1053859	Lisboa, 30-9-96.

Região Centro

Empresa	Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Assembleia geral			
Presidente:			
Coimbra Editora, L. ^{da}	João Carlos de Oliveira A. Salgado	6179718	Coimbra, 23-3-95.
Secretários:			
Tip. Guerra — Vasco A. Guerra, L. ^{da}	Vasco M. Lemos Maurício Guerra	2841440	Lisboa, 21-1-97.
Tip. Damasceno, L. ^{da}	João Damasceno de Albuquerque	4121772	Lisboa.
Conselho fiscal			
Tip. Comercial — Manuel Antunes & Irmão	José Carlos Antunes	650007	Coimbra, 23-10-95.
Direcção nacional			
G. C. — Gráfica de Coimbra, L. ^{da}	Padre Valentim Marques	504062	Coimbra, 6-4-00.
LITOTIPO — Machado & Machado, L. ^{da}	José Jorge Gomes Machado	2742229	Coimbra, 11-12-92.
Rolan Decal	José Rolando Gomes da Silva	2579761	Lisboa, 7-2-97.
RELGRÁFICA — Art. Gráf., L. ^{da}	António Ferreira Marquês	2612636	Lisboa, 30-8-90.
FORMOPRINTE — Forn. Comerciais, L. ^{da}	António Pimenta Antunes	2476793	Lisboa, 11-7-94.
OFFSETARTE — Art. Gráf., L. ^{da}	Alberto Manuel Gomes Nascimento	2603460	Lisboa, 15-3-93.

Região Sul/Ilhas

Empresa	Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Assembleia geral			
Presidente:			
Olegário Fernandes — Art. Gráf., S. A.	João Henriques Baeta	660087	Lisboa, 2-4-90.

Empresa	Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Secretários:			
Carvalho & Duque, L. ^{da}	José Artur R. Carvalho	1849699	Lisboa, 2-12-91.
Crítério — Prod. Gráf., L. ^{da}	Júlia da Conceição Ramos	6657263	Lisboa, 30-4-99.
Conselho fiscal			
Lit. de Portugal, S. A.	Dr. João Carlos Correia Silva Peres	231742	Lisboa, 23-11-93.
Direcção nacional			
NOVOTIPO — Art. Gráf., S. A.	Durvalino Ribeiro Neto	1415447	Lisboa, 16-1-95.
Art. Gráf. Simões Com. Ind. Gráf., L. ^{da}	Alfredo Neves Gameiro Simões	2444691	Lisboa, 10-2-94.
Clio Art. Gráf., L. ^{da}	Elísio Gonçalves Reduto	2625623	Lisboa, 26-4-00.
Euro-Scanner, L. ^{da}	Armando Gouveia Gomes	829140	Lisboa, 4-12-97.
Gráfica Europam, L. ^{da}	Dr. Nuno Ribeiro e Costa Lyon de Castro	8567856	Lisboa.
Litho Formas Portuguesa, S. A.	Engenheiro João Manuel C. Martins Cabral	5161823	Lisboa 6-5-96.
Mirandela — Art. Gráf., S. A.	Dr. José F. Cordeiro Baião Morais	4894231	Lisboa, 22-3-95.
SERIGRA — Comp. Ind. Comp. Art. Gráf., L. ^{da}	Armindo de Jesus P. Santos	742608	Lisboa, 19-1-94.
SOCTIP — Soc. Tipográfica, S. A.	Ana Cristina Ferreira Silva e Costa	6204170	Lisboa, 8-2-96.
ACETALUX — Acab. de Papéis, L. ^{da}	Vítor Manuel Sá d'Oliveira	1220282	Lisboa, 22-4-88.
Agapê Est. Gráfico, L. ^{da}	Rui Manuel Domingues	1120028	Lisboa, 23-11-93.
Costa & Valério, L. ^{da}	Dr. Paulo José Duarte da Cruz	6223459	Lisboa, 15-1-95.
Ecomática Inf. e Art. Gráf., L. ^{da}	José Carlos Mascarenhas	315411	Lisboa, 15-10-91.
Emp. Lit. do Sul, S. A.	Joaquim António de A. Correia de Lacerda	1287650	Lisboa, 3-5-91.
Expresso Gráfico	Joaquim Carreira Tavares	2063645	Lisboa, 14-3-97.
G. Seis — Investimentos Gráficos, S. A.	António de Jesus Silva	1541518	Lisboa, 23-7-90.
Gráfica, L. ^{da}	Luís Filipe Marques Otero	9810075	Lisboa, 18-11-96.
Gráfica Monumental, L. ^{da}	Carlos Frederico Teixeira de Kessler	308931	Lisboa, 20-2-95.
Júlio de Amorim & Filhos, L. ^{da}	Afonso Henriques de Alcântara Martins	1358037	Lisboa, 28-5-90.
Litozinc Soc. Fotolitogravura, L. ^{da}	Luís Raul de Matos Palma	0310352	Lisboa, 9-8-99.
Manuel Peres Júnior & Filhos, S. A.	Sebastião Manuel S. Camões e Vasconcelos	4787188	Lisboa, 4-12-98.
Tip. A Persistente	Dr. Nuno José A. F. dos Anjos Castelão	6520701	Santarém, 25-2-00.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, sob o n.º 18, a fl. 44 do livro n.º 1.

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Eleição em 8 de Março de 2001, para o triénio de 2001-2003.

Direcção

Presidente — Vasco Manuel Sousa da Gama.
Vice-presidentes:

Alberto Pereira (Associação Comercial de Braga).
António Ferreira Nunes (ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Representação Automóvel).
António Gregório Videira (União das Associações de Comerciantes do Distrito de Aveiro).
João Vieira Lopes (ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares).
Joaquim da Silva Borges (APAT — Associação dos Transitários de Portugal).
Manuel de Lima Amorim (ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares).
Mário Vieira (APETT — Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário).
Miguel Costa Gomes (Associação Comercial e Industrial de Barcelos).
Osvaldo J. P. da Costa (ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias).

Vogais:

Álvaro Viegas (ACRAL — Associação do Comércio e Serviço da Região do Algarve).
Carlos Alberto Cardoso de Sousa (AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria).
Fernando Marques (ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising).
Hernâni Correia Dias (Associação Comercial do Distrito de Beja).
Luís de Barros (GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos).
Mário Bernardo dos Santos (ANAIEF — Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores).
Pedro d'Almeida Freire (APGS — Associação Portuguesa de Gestores e Liquidatários Judiciais).
Vasco Lucena (AES — Associação de Empresas de Segurança).
Vítor Silva (Associação Empresarial dos Concelhos de Loures e de Odivelas).

Suplentes:

Domingos Madeira Pinto (Associação Comercial e Industrial de Vila Real).

Aníbal Coelho Pinhel (Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu).

José Antunes Cristas (ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis).

José Carlos Avides Moreira (ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel).

Carlos Figueiredo Pratas (APECA — Associação Portuguesa de Empresas de Contabilidade e Auditoria e Administração).

Fernando Rosa (ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados e Passageiros).

Assembleia geral

Presidente — Mário Rui Veiga de Figueiredo Costa (ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal).

Vice-Presidente — Raoul Neves (Associação Portuguesa de Franchise).

Secretário — João César Machado (Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares).

Secretário Suplente — António Pinto (Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza).

Conselho fiscal

Presidente — Joaquim José Vidal Severino (ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste).

Vogais:

João Miranda Rua (ACISAT — Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Agrícola do Alto Tâmega).

José Luís Gomes (Associação Nacional das Empresas Têxteis).

Manuel Silva Ricarte (Associação Empresarial do Conselho de Rio Maior).

António Cavaco Murtinho (Associação de Comerciantes de Pescado).

Vogais suplentes:

Pedro Simões (APVA — Associação Portuguesa de Venda Automática).

Fernando Baldaia (Associação Comercial e Industrial de Marco de Canaveses).

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 30 de Março de 2001, sob o n.º 20, a fl. 44 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores de A Fiandeira, Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos, S. A.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores da empresa vinculados por contratos de empreitadas ou subempreitadas.

4 — O colectivo de trabalhadores rege-se pelo plasmado nestes estatutos.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 78.º;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 78.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 59.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 61.º;
- g) Eleger e ser eleitos membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores ou de membros destas e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 77.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário;
- l) Participar, votar, usar da palavra e subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleitos para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 76.º

3 — O exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado por estes estatutos pela exigência de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

4 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reu-

nião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida da CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo

a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para destituição da CT;
- b) Alteração dos presentes estatutos.

5 — O plenário é presidido pela CT.

Artigo 11.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º e dos artigos 78.º a 80.º destes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

CT

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 13.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores

para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
- c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- d) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- e) Participar na elaboração de legislação do trabalho;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam atribuídas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 15.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — Deverão ser tomadas medidas de cooperação entre a CT e as outras formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas

competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 17.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — Através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções não pode a CT prejudicar o normal exercício das competências e funções inerentes à hierarquia administrativa, técnica e funcional da respectiva empresa.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas

as informações necessárias ao exercício da sua actividade e abrange as seguintes matérias e direitos:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e dos projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

2 — Os membros da CT estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações que tenham obtido com reserva de confidencialidade, que será devidamente justificada pela empresa.

3 — A violação do dever de sigilo estabelecido no número anterior é punida com a pena prevista no artigo 462.º do Código Penal, sem prejuízo das sanções aplicáveis em processo disciplinar.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela secretaria da CT à administração da empresa.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento do estabelecimento ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de

15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

1 — No exercício do controlo da gestão, compete à CT:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade devida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 23.º

Reorganização das unidades produtivas

Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 24.º

Gestão dos serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para a intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas entidades competentes todos os elementos e informações relativos aos planos económicos e sociais que contemplem o respectivo sector ou região Plano e de sobre eles emitir parecer.

2 — Para efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente um número não superior a três representantes por sector ou região Plano.

3 — Cumpre aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovam.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação de trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 27.º

Outros direitos

1 — No âmbito do exercício do poder local, a CT pode participar na designação de representantes da CT para conselhos municipais e regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

2 — A CT em conjunto com as restantes CT do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 28.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias da exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 29.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Por forma a permitir que todos os trabalhadores possam votar e de modo a não prejudicar a laboração normal da empresa, as urnas de voto serão colocadas nos locais de trabalho.

2 — A votação iniciar-se-á, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do encerramento do período normal de trabalho.

3 — Os trabalhadores poderão votar durante o período normal de trabalho, para o que cada um disporá do tempo para tanto indispensável.

Artigo 30.º

Reuniões na empresa

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a CT poderá marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário normal e sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário normal até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 31.º

Apoio à CT

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições, que deverão ser postos à disposição por parte dos órgãos de gestão da empresa.

2 — A CT tem igualmente direito à distribuição de propaganda relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade a CT disporá de um crédito de quarenta horas mensais.

2 — Com ressalva do disposto do número anterior, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício da sua actividade, excepto para efeitos de remuneração.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 34.º

Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Exercício abusivo

1 — O exercício dos direitos por parte dos membros da CT, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme os casos, nos termos gerais de direito, sempre sujeita a controlo judicial.

2 — Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro ou os membros visados mantêm-se em funções, não podendo ser prejudicados, quer nas suas funções no órgão a que pertencem, quer na sua actividade profissional.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 37.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º

Artigo 38.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Sede

A sede da CT de A Fiandeira, Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos, S. A., localiza-se no lugar dos Carvalhos, freguesia de Padim da Graça, do concelho de Braga.

Artigo 40.º

Composição

A composição da CT será a seguinte:

- a) Menos de 201 trabalhadores permanentes à data da convocatória — 3 membros;
- b) De 201 a 500 trabalhadores permanentes à data da convocatória — 5 membros;
- c) De 501 a 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — 7 membros;
- d) Mais de 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — 9 membros.

Artigo 41.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 43.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

Artigo 44.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 45.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado (ou ao coordenador) elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 46.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 47.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 48.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente de 30 em 30 dias.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Podem haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 49.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória feita pelo secretariado coordenador (ou pelo coordenador), que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 50.º

Prazos da convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 51.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 52.º

Comissão coordenadora por sector de actividade económica

A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica dos têxteis.

Artigo 53.º

Comissão coordenadora por região

A CT adere à coordenadora das comissões e sub-comissões dos trabalhadores do distrito de Braga.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleições da CT

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 55.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslo-

cados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado o recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 57.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 58.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 59.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionaram mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 61.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

Artigo 62.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 61.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com data e hora da apresentação e registando essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas, têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 63.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 64.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral pública, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 59.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 65.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidade e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até 5 dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais discriminadas por cada candidatura.

Artigo 66.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 67.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 68.º

Mesas de voto

1 — A cada mesa não pode corresponder mais de 500 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 69.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 70.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesmas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 71.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação no número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do esta-

belecimento que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 72.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 73.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo 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 uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 72.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 74.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 75.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é fixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificando-os pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 76.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, essas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 77.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação nos termos dos artigos 59.º e 60.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 12.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 78.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II do regulamento eleitoral para a CT.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 79.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II do regulamento eleitoral para a CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 80.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II do regulamento eleitoral para a CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 81.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 78.º a 80.º, adaptando as regras, constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

Artigo 82.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 44/2001, a fl. 31 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da GRAÇAFIL — Fiação de Lã e Mistos, S. A.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo de trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo de trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores da empresa vinculados por contratos de empreitadas ou subempreitadas.

4 — O colectivo de trabalhadores rege-se pelo plasmado nestes estatutos.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 78.º;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 78.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 59.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 61.º;
- g) Eleger e ser eleitos membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 77.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário;
- l) Participar, votar, usar da palavra e subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleitos para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 76.º

3 — O exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado por estes estatutos pela exigência de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

4 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qual-

quer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

SECÇÃO II

Plenário —Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

SECÇÃO III

Plenário —Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação da ordem de trabalhos:

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100% trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tornadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para seguintes deliberações:

- a) Para destituição da CT;
- b) Alteração dos presentes estatutos.

5 — O plenário é presidido pela CT.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º e dos artigos 78.º a 80.º destes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

CT

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 13.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática colectivo dos trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
- c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- d) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam atribuídas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa as suas atribuições.

Artigo 15.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — Deverão ser tornadas medidas de cooperação entre a CT e as outras formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 17.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — Através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções não pode a CT prejudicar o normal exercício das competências e funções inerentes à hierarquia administrativa, técnica e funcional das respectiva empresa.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade e abrange as seguintes matérias e direitos:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e dos projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

2 — Os membros da CT estão sujeitos ao dever de sigilo relativamente às informações que tenham obtido com reserva de confidencialidade, que será devidamente justificada pela empresa.

3 — A violação do dever de sigilo estabelecido no número anterior é punida com a pena prevista no artigo 462.º do Código Penal, sem prejuízo das sanções aplicáveis em processo disciplinar.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela secretaria da CT à administração da empresa.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento do estabelecimento ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

1 — No exercício do controlo da gestão, compete à CT:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade devida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 23.º

Reorganização das unidades produtivas

Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 24.º

Gestão dos serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para a intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas entidades competentes todos os elementos e informações relativos aos planos económicos e sociais que contemplem o respectivo sector ou região Plano e de sobre eles emitir parecer.

2 — Para efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente um número não superior a três representantes por sector ou região Plano.

3 — Cumpre aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovam.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se, sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação de trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 27.º

Outros direitos

1 — No âmbito do exercício do poder local, a CT pode participar na designação de representantes da CT para conselhos municipais e regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

2 — A CT em conjunto com as restantes CT do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 28.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 29.º

Tempo para o exercício do voto

1 — Por forma a permitir que todos os trabalhadores possam votar e de modo a não prejudicar a laboração normal da empresa, as urnas de voto serão colocadas nos locais de trabalho.

2 — A votação iniciar-se-á, pelo menos, trinta minutos antes do começo e terminará, pelo menos, sessenta minutos depois do encerramento do período normal de trabalho.

3 — Os trabalhadores poderão votar durante o período normal de trabalho, para o que cada um disporá do tempo para tanto indispensável.

Artigo 30.º

Reuniões na empresa

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a CT poderá marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário normal e sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário normal até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 31.º

Apoio à Comissão de Trabalhadores

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições, que deverão ser postas à disposição por parte dos órgãos de gestão das empresas.

2 — A CT tem igualmente direito à distribuição de propaganda relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 32.º

Crédito a horas

1 — Para o exercício da sua actividade, a CT disporá de um crédito de quarenta horas mensais.

2 — Com ressalva do disposto do número anterior consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício da sua actividade, excepto para efeitos de remuneração.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 34.º

Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção

da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Exercício abusivo

1 — O exercício dos direitos por parte dos membros da CT, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme os casos, nos termos gerais de direito, sempre sujeita a controlo judicial.

2 — Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro ou os membros visados mantêm-se em funções, não podendo ser prejudicados, quer nas suas funções no órgão a que pertencem, quer na sua actividade profissional.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 37.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º

Artigo 38.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 39.º

Sede

A sede da CT da GRAÇAFIL — Fiação de Lã e Mistos, S. A., localiza-se no lugar da Veiga, freguesia de Padim da Graça, do concelho de Braga.

Artigo 40.º

Composição

A composição da CT será a seguinte:

- a) Menos de 201 trabalhadores permanentes à data da convocatória — três membros;

- b) De 201 a 500 trabalhadores permanentes à data da convocatória — cinco membros;
- c) De 501 a 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — sete membros;
- d) Mais de 1000 trabalhadores permanentes à data da convocatória — nove membros.

Artigo 41.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 43.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

Artigo 44.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 45.º

Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado (ou ao coordenador) elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 46.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 47.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 48.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente de 30 em 30 dias.

2 — Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Podem haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 49.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo secretariado coordenador (ou pelo coordenador), que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 50.º

Prazos da convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 51.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 52.º

Comissão coordenadora por sector de actividade económica

A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica dos têxteis.

Artigo 53.º

Comissão coordenadora por região

A CT adere à coordenadora das comissões e sub-comissões dos trabalhadores do distrito de Braga.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleições da CT

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 55.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado o recenseamento dos trabalhadores com

direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 57.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 58.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 59.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionaram mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 61.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

Artigo 62.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 61.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com data e hora da apresentação e registando essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 63.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 64.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 59.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 65.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidade e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral, que torna públicas as contas gerais discriminadas por cada candidatura.

Artigo 66.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 67.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo, de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 68.º

Mesas de voto

1 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 69.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 70.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesmas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 71.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 72.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 73.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo 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 uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 72.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 74.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 75.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é fixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificando-os pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 76.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do

Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, essas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 77.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação nos termos dos artigos 59.º e 60.º se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 12.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 78.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II do regulamento eleitoral para a CT.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 79.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II do regulamento eleitoral para a CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 80.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II do regulamento eleitoral para a CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 81.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 78.º a 80.º, adaptando as regras cons-

tantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

Artigo 82.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 42, a fl. 31 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Essilor Portugal — Soc. Industrial de Óptica, L.da — Eleição em 14 de Março de 2001 para o mandato de três anos.

Hugo A. C. Almeida, bilhete de identidade n.º 10344496.
Fernando J. D. Cardoso, bilhete de identidade n.º 05220936.

Mário Jorge K. Leite, bilhete de identidade n.º 08488618.

Paulo Jorge C. Monteiro, bilhete de identidade n.º 10098657.

José Emanuel F. V. Viula, bilhete de identidade n.º 09589923.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 29 de Março de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 40/2001, a fl. 31 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A. — Eleição em 21 de Março de 2001 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Dacilde Maria Rodrigues dos Santos, bilhete de identidade n.º 2203691, de 26 de Abril de 1996, de Lisboa.

Fernando Machado Ameixa, bilhete de identidade n.º 6410305, de 9 de Agosto de 1995, de Lisboa.

Jorge Maria Lopes, bilhete de identidade n.º 2905334, de 6 de Junho de 1997, de Lisboa.

Suplente — Luís Manuel Marques Vitorino Catarino, bilhete de identidade n.º 2327155, de 16 de Agosto de 1995, de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 41/2001, a fl. 31 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da GRAÇAFIL — Fiação de Lã e Mistos, S. A. — Eleição em 5 de Dezembro de 2000 para o mandato de dois anos.

Alcina Maria da Silva Pessoa Veiga, casada, residente em Mire de Tibães, Braga; portadora do bilhete de identidade n.º 93319334, emitido em Braga no dia 24 de Abril de 1998.

Elisabete Maria Gomes Roriz Pinto, casada, residente em Mire de Tibães, Braga, portadora do bilhete de identidade n.º 10811632, emitido em Braga no dia 21 de Maio de 1999.

Fernando Ferreira Dias, casado, residente em Padim da Graça, Braga; portador do bilhete de identidade n.º 3078352, emitido em Lisboa no dia 25 de Novembro de 1991.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, ao abrigo da Lei n.º 76/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 43, a fl. 31 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores de A Fiandeira — Fiação e Tecelagem de Fibras e Mistos, S. A. — Eleição em 24 de Janeiro de 2001, para o mandato de dois anos.

Francisco Machado dos Santos, bilhete de identidade n.º 9016532, emitido em 2 de Setembro de 1999, Braga.

Francisca da Cunha Barbosa Gomes da Silva, bilhete de identidade n.º 7567077, emitido em 6 de Maio de 1998, Braga.

António Manuel Gonçalves Duarte, bilhete de identidade n.º 3874634, emitido em 14 de Junho de 1999, Braga.

José Israel Fernandes da Silva, bilhete de identidade n.º 6506600, emitido em 19 de Fevereiro de 1997, Braga.

José da Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5815888, emitido em 25 de Agosto de 1999, Braga.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Abril de 2001, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 45/2001, fl. 31 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da TAP — Air Portugal, S. A. — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 16 de Março de 2000, para o biénio de 2000-2002, Mário Vicente Fitas Ralheta foi substituído por Vítor Manuel Ramos Baeta, portador do bilhete de identidade n.º 2357554, de 19 de Janeiro de 1998.

Comissão de Trabalhadores da EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Substituição.

António Bexiga Lopes foi substituído, a partir de 27 de Março de 2001, inclusive, por Anatólio Alves Madureira, 5.º elemento da lista B, com o n.º 41629, cuja lista foi eleita em 6 de Junho de 2000 para o biénio 2000-2002 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2001.

