



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 2137

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços 2146

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração salarial e outras e texto consolidado 2148

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras 2166

- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro 2167

- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras 2201

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação ... 2204

- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação	2205
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Retificação	2206

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Oficiais de Justiça - SNOJ - Constituição	2207
--	------

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Eleição	2218
- Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Eleição	2220
- União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição	2223
- UGT - ALGARVE, União Geral de Trabalhadores do Algarve - Eleição	2224

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP que passa a denominar-se Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP - Alteração	2225
---	------

II – Direção:

- Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Eleição	2227
- Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Eleição	2227

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- SAICA PACK Portugal, SA - Convocatória	2228
- LisboaGás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória	2228
- Minor Continental Portugal, SA - Convocatória	2228
- Águas de Gondomar, SA - Alteração	2228
- Águas de Gaia, EM, SA - Alteração	2229
- Câmara Municipal de Felgueiras - Alteração	2229

II – Eleição de representantes:

- APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA - Eleição	2229
--	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010, 210/2012 e 382/2015, respetivamente, publicadas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, 134, de 12 de julho de 2012 e 209, de 26 outubro de 2015.

Desde 1943 que o Estado tem demonstrado a preocupação de regulamentar as condições de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar convenções coletivas. Tendo presente esta realidade as condições de trabalho para os referidos trabalhadores foram sendo estabelecidas por via administrativa, *ab initio* por despacho normativo e posteriormente por regulamento administrativo, designado por portaria de regulamentação do trabalho cuja denominação foi alterada com o Código do Trabalho, inicialmente para regulamento de condições mínimas e, a partir de 2009,

para portaria de condições de trabalho.

À semelhança das convenções coletivas as referidas portarias regulam várias condições de trabalho: no princípio eram bastante exaustivas incluindo a reprodução de normas sobre matérias imperativas que sendo reguladas por lei não poderiam ser alteradas por via negocial nem por via administrativa. Na revisão de 1996 o seu conteúdo foi drasticamente reduzido por via da eliminação das matérias imperativas, permanecendo apenas aquelas que a lei permitia que fossem reguladas de forma diferente, concretamente por instrumento de regulamentação coletiva não negocial.

De 1974 até ao presente as condições de trabalhos para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica foram objeto de nove revisões globais, a última das quais em 2006, e por de inúmeras alterações parciais que visaram a atualização dos valores das retribuições mínimas dos trabalhadores, das diuturnidades e do subsídio de refeição.

Formalmente, o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho para a revisão, integral ou parcial, das condições de trabalho existentes exige a constituição de uma comissão técnica composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios.

Verificando-se os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão, foi constituída a referida comissão técnica por Despacho n.º 6836/2017, de 28 de julho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 152, de 8 de agosto de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017.

Na elaboração dos estudos preparatórios foram analisados os contributos das associações sindicais e das confederações de empregadores, que assessoraram a comissão técnica, bem como os contributos dos representantes dos ministérios e serviços da área laboral que foram consultados, tendo sido proposto pela comissão o acolhimento dos contributos fundados na necessidade de atualização, adequação e clarificação das disposições constantes da portaria, com as regras legais aplicáveis, designadamente as relativas ao âmbito de aplicação, condições de admissão, exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador, duração do trabalho e descanso semanal, feriados, deslocações, profissões e categorias profissionais, enquadramento das profissões em níveis de qualificação e retribuição mínima mensal garantida.

Em matéria de conteúdo de natureza pecuniária os estudos preparatórios da comissão técnica indicam que os acréscimos das retribuições mínimas previstas na tabela da portaria representam um aumento médio global de 4,1 % (com exceção da retribuição mínima do nível XI, que é igual à retribuição mínima mensal garantida em vigor) correspondendo um aumento anualizado de 1,9 %. Relativamente ao subsídio de refeição o acréscimo do seu valor segue a tendência da contratação coletiva de atualizar esta prestação em percentagem superior à das retribuições.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto do presente regulamento no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 2, de 23 de janeiro de 2018, na sequência do qual deduziram oposição o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD, o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRE, pretendendo a eliminação da categoria profissional de «Vigilante - Segurança privado», de 1.ª e 2.ª do âmbito de aplicação da presente portaria.

Em síntese, alegam as oponentes que a previsão da referida categoria na portaria viola: i) o artigo 517.º do Código do Trabalho (CT), porque existindo no setor de segurança privada associações sindicais e associações de empregadores que representam, respetivamente, os trabalhadores e os empregadores deste setor de atividade, e que celebraram convenções coletivas, a sua previsão entra em direta colisão com o princípio da admissibilidade da mesma; ii) o regime do exercício da atividade de segurança privada, aprovado pela Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, que define os requisitos para

o exercício da profissão, a frequência de ações de formação e a emissão de cartão profissional habilitante para as funções.

Argumentam ainda as oponentes que embora a portaria exclua do seu âmbito de aplicação as relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial, a similitude entre o descritivo funcional da categoria profissional nesta previsto e na Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, e a disparidade salarial entre aquela e as convenções coletivas do setor vão criar confusão no setor, agravando a exposição ao *dumping*.

De acordo com o número 1 do artigo 517.º do CT, a portaria de condições de trabalho (doravante designada por PCT) pode ser emitida «Quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem, não exista associação sindical ou de empregadores nem seja possível a portaria de extensão...». Desta norma legal decorre que sempre que existam circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, a PCT pode ser emitida desde que não exista parte com a qual a associação interessada possa celebrar convenção coletiva nem seja possível a extensão de convenção coletiva. A emissão da presente portaria justifica-se, precisamente, pela necessidade de regulamentar condições mínimas de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade para os quais não existe associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar convenções coletivas, assim como pela impossibilidade de recurso a portaria de extensão. Acresce que, de acordo com o número 2 do artigo 517.º do CT, a PCT não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva negocial.

Por outro lado, a PCT não afasta nem pretende regular o exercício da atividade de segurança privada, o qual se rege por diploma próprio. Neste regime, é consabido que a atividade de segurança privada pode ser desenvolvida mediante a prestação de serviços a terceiros por entidades privadas titulares de alvará ou através da organização de serviços de autoproteção por quaisquer entidades, em proveito próprio, desde que titulares de licença de autoproteção. É no âmbito desta última que se justifica a previsão na PCT da referida categoria profissional, denominada nas anteriores portarias por «Guarda» e atualmente regulamentada na alínea a) do número 3 do artigo 17.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, como profissão de segurança privado compreendida na especialidade de «Vigilante», com descritivo funcional legal exclusivo regulado pelo artigo 18.º da mesma lei. Neste contexto, considerando que a atividade de segurança privada não é exclusiva dos empregadores prestadores de serviços de segurança privada a terceiros e que estes têm associações de empregadores que representam aquele mesmo setor da atividade, que celebram convenções coletivas, a PCT visa abranger com a previsão da referida categoria profissional de «Vigilante» somente os empregadores que não sendo da atividade de segurança privada tenham ao seu serviço trabalhadores com a referida categoria profissional em regime de organização de serviços de autoproteção, em proveito próprio e desde que titulares de licença de autoproteção.

O argumento concernente ao valor das retribuições mínimas previstas na PCT para a referida categoria profissional

não é comparável com o constante das convenções coletivas aplicáveis no setor da prestação de serviços a terceiros de segurança privada. A PCT visa em concreto âmbitos profissionais e não setores de atividade específicos, como é o caso das referidas convenções, pelo que estas não tratam, na verdade, de situações equiparáveis, ainda que recaiam, parcialmente, sobre âmbitos profissionais idênticos. No entanto, salienta-se que atenta a sua especificidade a PCT regula um conjunto de condições mínimas de trabalho (para trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva de trabalho) mais favoráveis do que o previsto no Código do Trabalho e no que concerne às referidas retribuições estas são superiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor (RMMG), para além de que estão ainda sujeitas ao acréscimo do valor correspondente a diuturnidades, cujos montantes são significativos.

Atendendo ao argumento da suscetibilidade de confusão entre as especialidades de segurança privada, a nomenclatura da categoria profissional é alterada de «Vigilante - Segurança privado» para «Vigilante», clarificando-se no descritivo funcional que se trata de funções de vigia organizadas pela entidade empregadora em proveito próprio, em regime de autoproteção, autorizada nos termos da lei aplicável.

Em face de tudo o que antecede, verificando-se os requisitos previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, acima enunciados, e considerando que a portaria tem o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas, procede-se à emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

A presente portaria apenas é aplicável no território do continente, uma vez que nas Regiões Autónomas a emissão de portaria de condições de trabalho compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro da Administração Interna, pela Ministra da Justiça, pelos Ministros da Cultura, da Saúde, da Economia, do Ambiente, da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, pela Ministra do Mar e pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente portaria é aplicável no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A presente portaria não é aplicável:

a) Às relações de trabalho em sejam parte, empregadores que exerçam atividade pela qual se possam filiar em associa-

ção de empregadores legalmente constituída;

b) Às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 2.º

Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1- O trabalhador é classificado de acordo com as funções desempenhadas numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2- As profissões abrangidas pelo presente regulamento são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

Artigo 3.º

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e vigilante é de 18 anos.

2- A posse de diploma ou certificado de qualificações obtido no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3- O trabalhador habilitado com o documento referido no número anterior admitido para assistente administrativo é integrado no nível IX da tabela de retribuições prevista no anexo II.

4- Pode ser admitida como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade) ou equivalente e formação específica na respetiva área ou seis anos de experiência profissional.

5- O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

6- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem preferência na admissão para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios de admissão exigidos e esteja em igualdade de condições.

Artigo 4.º

Condições de acesso

1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Artigo 5.º

Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1- O trabalhador que exerça funções inerentes a diversas profissões tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2- O trabalhador que substitua outro que esteja temporariamente impedido pelo período igual ou superior a 15 dias consecutivos em funções de outra ou outras profissões de retribuição mais elevada ou de uma categoria superior da mesma profissão tem direito à correspondente retribuição até que o trabalhador ausente regresse ao exercício das respetivas funções.

3- Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses e o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4- O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

Artigo 6.º

Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

Artigo 7.º

Duração do trabalho e descanso semanal

1- O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

2- O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, contínuo ou descontínuo, além do dia de descanso semanal obrigatório.

Artigo 8.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, em substituição de qualquer destes, outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Artigo 9.º

Retribuições

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores constam da tabela prevista no anexo II.

2- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (Hs \times 52)$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

Artigo 10.º

Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas prevista no anexo II.

Artigo 11.º

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 euros por cada dia completo de trabalho.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, quando a sua prestação de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas, calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou participar no respetivo preço com um valor não inferior ao previsto no número 1.

Artigo 12.º

Diuturnidades

1- O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3 % da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição prevista no nível VII correspondente ao respetivo período normal de trabalho.

3- O disposto no número 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

4- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

5- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

6- As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

Artigo 13.º

Deslocações

1- Entende-se por «deslocação em serviço» a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento em que o traba-

lhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afeto se o local de trabalho não for fixo.

3- No caso de deslocação em serviço o trabalhador tem direito ao pagamento de:

a) Alimentação e alojamento se não puder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas;

b) Horas suplementares correspondentes ao trabalho, aos trajetos e às esperas efetuados fora do horário de trabalho;

c) Transporte ou do valor correspondente a 28 % do preço do litro do combustível utilizado à data, de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4- As deslocações entre o continente e as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

Artigo 14.º

Revogação da regulamentação anterior

É revogada a regulamentação de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica aprovada pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010, 210/2012 e 382/2015, respetivamente, publicadas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, 134, de 12 de julho de 2012 e 209, de 29 de outubro de 2015.

Artigo 15.º

Entrada em vigor e eficácia

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

2- As retribuições mínimas mensais previstas no anexo II e as disposições de natureza pecuniária produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

20 de junho de 2018 - O Ministro da Administração Interna, *Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita* - A Ministra da Justiça, *Francisca Eugénia da Silva DiasVan Dunem* - O Ministro da Cultura, *Luís Filipe Carilho de Castro Mendes* - O Ministro da Saúde, *Adalberto Campos Fernandes* - O Ministro da Economia, *Manuel de Herédia Caldeira Cabral* - O Ministro do Ambiente, *João Pedro Soeiro de Matos Fernandes* - O Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, *Luís Manuel Capoulas Santos* - A Ministra do Mar, *Ana Paula Mendes Vitorino* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Analista de funções - Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho, escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, direto e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, ações e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «por que o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da

área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de consultório - Auxilia o médico executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de trabalhadores auxiliares - Dirige e coordena as atividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contabilista certificado - Planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade das entidades segundo os planos de contas oficialmente aplicáveis ou o sistema de normalização contabilística, conforme o caso, respeitando as normas legais, os princípios contabilísticos vigentes e as orientações das entidades com competências em matéria de normalização contabilística; Assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; Assina, conjuntamente com o representante legal da entidade, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Ordem, sem prejuízo da competência e das responsabilidades cometidas pela lei comercial e fiscal aos respetivos órgãos. Exerce funções de consultoria nas áreas da contabilidade e da fiscalidade; Intervém, em represen-

tação dos sujeitos passivos por cujas contabilidades sejam responsáveis, na fase graciosa do procedimento tributário e no processo tributário, até ao limite a partir do qual, nos termos legais, é obrigatória a constituição de advogado, no âmbito de questões relacionadas com as suas competências específicas; Desempenha quaisquer outras funções definidas por lei, relacionadas com o exercício das respetivas funções, designadamente as de perito nomeado pelos tribunais ou por outras entidades públicas ou privadas.

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de informática - Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido: confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento, indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador, certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido, compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados, assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o

registo de entrada e saída de documentação.

Inspetor administrativo - Efetua a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação, aciona e vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

Operador de tratamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador, revê a documentação a fim de detetar erros e proceder às necessárias correções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Planeador de informática - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

Rececionista - Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo,

colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de apoio jurídico - Efetua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: seleção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efetua os preparos a fim de que as ações sigam os trâmites legais.

Técnico de computador - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proventos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores.

res e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de estatística - Efetua, controla e ou coordena atividades estatísticas a partir de fontes de informação normais ou especiais utilizando programas informáticos normalizados: controla e ou coordena atividades estatísticas, implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de receção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

Técnico de recursos humanos - Supervisiona e ou realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve ações e procedimentos relativos à manutenção atualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a otimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efetivos através da apreciação das capacidades atuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e seleção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação

necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, telefax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*; organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações.

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

Tradutor - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vigilante - No exercício de funções organizadas pela entidade empregadora, em proveito próprio e em regime de autoproteção, autorizada nos termos da legislação aplicável: vigia e protege pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes; controla a entrada, a presença e a saída de pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes em relação ao objeto da sua proteção; executa serviços de resposta e intervenção relativamente a alarmes que se produzam em centrais de receção e monitorização de alarmes; realiza revistas pessoais de prevenção e segurança, quando autorizadas expressamente por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, sujeitos a medidas de segurança reforçada.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Tabela de retribuições mínimas mensais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Diretor de serviços	1 017
	Secretário-geral	

II	Analista de informática	991
	Chefe de serviços	
	Contabilista certificado	
	Inspetor administrativo	
III	Programador de informática	903
	Tesoureiro	
	Técnico de apoio jurídico III	
	Técnico de computador III	
	Técnico de contabilidade III	
	Técnico de estatística III	
	Técnico de recursos humanos III	
IV	Técnico de apoio jurídico II	824
	Técnico de computador II	
	Técnico de contabilidade II	
	Técnico de estatística II	
	Técnico de recursos humanos II	
V	Chefe de secção	754
	Técnico de apoio jurídico I	
	Técnico de computador I	
	Técnico de contabilidade I	
	Técnico de estatística I	
	Técnico de recursos humanos I	
VI	Analista de funções	705
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Documentalista	
	Planeador de informática de 1. ^a	
	Técnico administrativo	
	Técnico de secretariado	
	Tradutor	
VII	Assistente administrativo de 1. ^a	632
	Caixa	
	Operador de computador de 1. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a	
	Planeador de informática de 2. ^a	
VIII	Assistente administrativo de 2. ^a	600
	Assistente de consultório de 1. ^a	
	Cobrador de 1. ^a	
	Controlador de informática de 1. ^a	
	Operador de computador de 2. ^a	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a	
	Rececionista de 1. ^a	
IX	Assistente administrativo de 3. ^a	590
	Assistente de consultório de 2. ^a	
	Cobrador de 2. ^a	
	Chefe de trabalhadores auxiliares	
	Controlador de informática de 2. ^a	
	Operador de tratamento de texto de 1. ^a	
X	Rececionista de 2. ^a	584
	Telefonista de 1. ^a	
	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano)	
	Contínuo de 1. ^a	
	Operador de tratamento de texto de 2. ^a	
	Porteiro de 1. ^a	
XI	Rececionista de 2. ^a (até 4 meses)	580
	Telefonista de 2. ^a	
	Vigilante de 1. ^a	
	Contínuo de 2. ^a	
	Porteiro de 2. ^a	
	Trabalhador de limpeza	
	Vigilante de 2. ^a	

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Analista de informática
Chefe de serviços
Contabilista certificado
Diretor de serviços
Inspetor administrativo
Secretário-geral

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Programador de informática
Técnico de apoio jurídico (III, II e I)
Técnico de computador (III, II e I)
Técnico de contabilidade (III, II e I)
Técnico de estatística (III, II e I)
Técnico de recursos humanos (III, II e I)
Tesoureiro

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:
Analista de funções

Correspondente em línguas estrangeiras
Documentalista
Planeador de informática (de 1.^a e 2.^a);
Técnico de secretariado
Técnico administrativo
Tradutor
Vigilante (de 1.^a e 2.^a)

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo (de 1.^a, 2.^a e 3.^a)
Assistente de consultório (de 1.^a e 2.^a)
Caixa
Chefe de trabalhadores auxiliares
Cobrador (de 1.^a e 2.^a)

Controlador de informática (de 1.^a e 2.^a)
Operador de computador (de 1.^a e 2.^a)
Operador de máquinas auxiliares (de 1.^a e 2.^a)
Operador de tratamento de texto (de 1.^a e 2.^a)
Rececionista (de 1.^a e 2.^a)
Telefonista (de 1.^a e 2.^a)

6- Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo de 3.^a (até um ano)
Contínuo (de 1.^a e 2.^a)
Porteiro (de 1.^a e 2.^a)
Rececionista de 2.^a (até quatro meses)
Trabalhador de limpeza

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, abrangem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 666 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 45,5 % são homens e 54,5 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 154 TCO (23,1 % do total) as remunerações

devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 512 TCO (76,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 40,4 % são homens e 59,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira redução das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 22, de 30 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição

por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhado-

res ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

28 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017.

«Cláusula 92.^a

Número de destinatários do CCT

Número de destinatários do CCT sem prejuízo da sua ex-

tensão a outras pessoas singulares e colectivas, este contrato colectivo de trabalho aplica-se directamente a duas empresas e a (31) trabalhadores».

ANEXO I

Matérias de natureza e de expressão pecuniária

No presente anexo I constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, aplicáveis aos trabalhadores com contrato sem termo, tendo em conta a sua antiguidade.

- Matérias e valores a vigorar desde 1 de janeiro de 2018:

1- Trabalhadores do quadro das empresas, anteriores a 2002 (inclusive)

Ano integração na ETP	Remuneração base		Subs. S/D/F		Diuturnidades		Subs. refeição		Trabalho suplementar	
	€/mês		€/mês		€/mês/diut..		1/2 turno €/dia de trabalho		1 turno € €	

1.1- Anterior a 1993 (Históricos)

Coordenador	2 354,44	955,71	28,06	16,96	86,41	172,29
Trabalhador base	2 098,08	889,49	28,06	16,96	78,32	156,65

1.2- Trabalhadores do quadro das empresas integrados em 2002

A remuneração base e o subsídio de sábado, domingo e feriado têm o valor de 70 % dos valores referentes aos dos trabalhadores de base anteriores a 1993, constantes no ponto 1.1, passando a ter respectivamente os seguintes valores:

Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição
€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€/dia de trabalho
1 468,65	622,64	19,71	16,96

Atabela de retribuição por trabalho suplementar é a seguinte:

trabalhador com 0 diuturnidades	56,86	113,72
trabalhador com 1 diuturnidades	57,36	114,72
trabalhador com 2 diuturnidades	57,86	115,70
trabalhador com 3 diuturnidades	58,31	116,61
trabalhador com 4 diuturnidades	58,80	117,60

2- Trabalhadores integrados nos quadros das empresas em 2006 e em 2009

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. refeição	Diuturnidades
	€/mês	€/dia	€/mês/diut.
2.1- Em 2006	1 938,24	16,96	19,71
2.2- Em 2009	1 765,84	16,96	19,71

2.3- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos neste ponto é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela:

Valor do turno extra = ((remuneração base + diuturnidades) / 30)) x 1,50

3- O trabalhador que venha a passar ao efectivo dos trabalhadores portuários do porto de Sines com contrato de trabalho sem termo, durante os primeiros 3 anos de efectivo auferirá:

	Remuneração base €/mês €/dia	Subsídio refeição
1.º ano de efectivo	1 050,00	8,14
2.º ano de efectivo	1 300,00	8,97
3.º ano de efectivo	1 600,00	9,95

4- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos no ponto 3 deste anexo é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

Valor do turno extra = ((remuneração base + diuturnidades) / 22)) x 1,50

3- Subsídio de largo, idêntico para todos os trabalhadores: 8,98 €/turno

5- Em cada um dos períodos anuais subsequentes ao de início do contrato sem termo, dos trabalhadores referidos no ponto 3 do presente anexo I, sempre que haja revisão de índole salarial, o vencimento base aplicado será majorado, no respectivo montante, pela aplicação da percentagem de actualização da remuneração base que for acordada para o trabalhador de base integrado antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores da tabela salarial constante no ponto 2 deste anexo.

6- As remunerações referidas nos anteriores pontos 2 e 3, com a eventual majoração referida no ponto 5 anterior, têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

7- A partir do quarto ano de contrato sem termo o reajustamento da remuneração base mensal do trabalhador será de valor não inferior a 1,75 vezes (um virgula setenta e cinco vezes) do aumento pecuniário que resultar da eventual actualização que ocorra no somatório dos valores mensais da remuneração base, mais subsídio de sábado/domingo e feriado, referentes ao trabalhador de base integrado antes de 1993 (ponto 1.1).

8- A progressão e reajustamento indicado no ponto 7 aplica-se a todos os trabalhadores integrados a partir de 2006 e ocorre até à concordância do valor dessa remuneração base com o da remuneração base, mais subsídio para sábados, domingos e feriados, referente a trabalhador integrado em 2002 e constante no ponto 1.2.

9- Os trabalhadores integrados no quadro das empresas após 2002 auferem diuturnidades aplicáveis da mesma forma e montante que os trabalhadores integrados em 2002.

ANEXO II

Condições de progressão e de remuneração dos trabalhadores com contrato a termo certo

Com as actualizações acordadas no presente anexo II constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, bem como a forma de aplicação e de progressão, no referente aos trabalhadores com contrato a termo certo.

1- Os trabalhadores são admitidos com contrato a termo certo, com as seguintes condições remuneratórias:

	Vencimento base Euros/mês	Subsídio de alimentação euros/dia de trabalho
• 1.º semestre	725,00	6,10
• 2.º semestre	760,00	6,10
• 3.º semestre	800,00	7,00
• 4.º semestre	850,00	7,00
• 5.º semestre	900,00	7,35
• 6.º semestre	950,00	7,55

2- As remunerações referidas no ponto anterior têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

3- O trabalho efectuado em turno extraordinário é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

$$\text{Valor do turno extra} = (\text{Vencimento mensal} / 22) \times 1,50$$

4- Quando ocorrer uma revisão salarial, o vencimento base que está ser aplicado, tendo em conta o semestre correspondente e a tabela do ponto 1, será majorado pela aplicação da percentagem de actualização do vencimento base que for acordada para os trabalhadores de base integrados antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores constantes na tabela salarial constante no ponto 1 deste anexo II.

5- Findos os três anos (6 semestres) de contratos a termo certo, mantendo-se as causas que justificaram essa contratação e não havendo motivos para dar como cessada essa relação de trabalho, por caducidade, o trabalhador passará a trabalhador da ETP com contrato de trabalho sem termo, aplicando-se as condições remuneratórias constantes no anexo I deste CCT.

Sines, 26 de abril de 2018.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária:

Eng. *Francisco Luís Ramalho do Nascimento*, na qualidade de mandatário.

Dr.ª *Ana Maria do Vale Gonilho*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES:

Álvaro Pereira Correia, na qualidade de mandatário.

Martinho José Fragua Pinho, na qualidade de mandatário.

António Fernando Almeida Branco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de julho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 129/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Texto consolidado

Alteração ao contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015 e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 6 de setembro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017.

PARTE I

Das relações colectivas de trabalho

SECÇÃO I

Aplicabilidade

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

O presente contrato colectivo de trabalho tem como suas partes celebrantes, por um lado, a AOP - Associação Marítima e Portuária, em representação das entidades, suas filiadas, que se encontram em exercício na zona portuária afeta ao porto de Sines, cujo objecto legal de actividade lhes confere a natureza jurídica de empresa de estiva ou de trabalho portuário, e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES, em representação dos trabalhadores, seus filiados, que com qualquer delas tenha estabelecido uma relação profissional de trabalho portuário subordinado.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o trabalho portuário prestado em toda a zona portuária do porto de Sines, conforme definição da lei.

2- Para os trabalhadores pertencentes aos quadros privativos das empresas de estiva e da ETP são ainda locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, onde quer que as mesmas se localizem, independentemente de se situarem ou não na zona portuária.

Cláusula 3.^a

Âmbito profissional

1- Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, considera-se como âmbito profissional do trabalho a ser prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato:

a) Todo o trabalho de estiva e desestiva realizado dentro de embarcações de comércio, em particular de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, e ainda idêntico trabalho efectuado em unidades flutuantes, quer se trate em cais acostável quer ao largo;

b) Todo o trabalho de conferência, nomeadamente contagem, assistência a pesagens, mediação e cubagem de cargas e ou unidades de transporte, bem como intervenções relacionadas com o carregamento de vagões e a correspondente elaboração do manifesto de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos gerais e parciais de carga, listagem e notas descritivas, preenchimento e ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações, bem como da elaboração de toda a documentação necessária ao controlo de recepção/expedição, onde tal seja determinado pelas empresas de estiva;

c) Todo o trabalho de movimentação de produtos e mercadorias, levantamento e arreo, a sua lingagem e ou deslingagem no cais, terraplenos e armazéns, bem como a carga e

descarga para e de veículos de carga.

2- As actividades indicadas no número 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, contentores, paletizadas e outras previstas e ou não excluídas por lei e nos termos da cláusula seguinte.

3- Poderão ainda ser atribuídas aos trabalhadores dos quadros privativos de empresa que exercem a actividade de movimentação de cargas a execução de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições constantes no número anterior, desde que tal seja compatível com a qualificação e aptidão profissional dos trabalhadores e se mantenham os direitos consagrados no presente contrato.

SECÇÃO II

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 4.^a

Princípios informadores do CCT

1- O presente contrato obedece às especificidades da actividade operacional da movimentação de cargas no porto de Sines, nomeadamente em matéria de organização dos períodos de funcionamento das empresas de estiva e dos tempos de trabalho, normal e suplementar, que se mostrem compatíveis com a satisfação de objectivos de racionalidade organizativa e económica respeitantes aos fluxos de carga que careçam de ser movimentada em função da planificação da entrada e saída de navios e/ou dos demais meios de transporte afectos à actividade.

2- Ao presente contrato aplicam-se, subsidiariamente, naquilo que seja omissão no âmbito convencional ou convencional das matérias próprias deste CCT, as disposições constantes do regime jurídico do trabalho portuário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, com as alterações nele introduzidas pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1- As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo construtivo e no mais curto espaço de tempo possível, os diferendos resultantes da interpretação do mesmo e da sua aplicação.

2- O incumprimento do disposto no número anterior constitui violação do contrato e é punível nos termos da lei.

Cláusula 6.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo e para resolver divergências de carácter operacional derivadas de operações ou serviços.

2- A comissão é composta por dois representantes de cada

uma das partes celebrantes desta convenção colectiva.

3- A comissão reúne sempre que, fundamentadamente, for convocada por uma das partes, definindo-se, por acordo e em cada caso, o método de trabalho que adoptará.

4- Na resolução de divergências de carácter operacional, a decisão deve ser tomada num prazo máximo de vinte e quatro horas e deve fundamentar-se, sempre que possível, em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5- A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre por unanimidade ou por maioria dos membros presentes, tendo cada um destes, individualmente, um voto.

7- As pessoas que intervierem na comissão, intitulado-se seus membros, presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas.

8- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente contrato.

Cláusula 7.^a

Tribunal arbitral

As partes celebrantes deste CCT, bem como as empresas que ficarem sujeitas à sua aplicação, podem convencionar com a contraparte, a dirimção de conflitos laborais por um tribunal arbitral a constituir, caso a caso, em regime de jurisdição voluntária, com membros por elas designados nos termos da convenção arbitral.

Cláusula 8.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei.

2- O presente contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor; porém e no que respeita às tabelas salariais, estas poderão ser actualizadas de 12 em 12 meses e o início da sua vigência reportar-se-á sempre ao dia 1 de janeiro de cada ano.

3- O CCT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência não superior 90 dias, nem inferior a 45 dias, em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer.

4- Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

5- A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada da proposta do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo referido no número 3.

6- As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se

refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

7- As partes convencionam que a validade e eficácia das disposições deste contrato subsistem enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

8- No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

Cláusula 9.^a

Violação do contrato

A violação do presente CCT por parte das entidades empregadoras ou utilizadoras de trabalhadores portuários constitui as mesmas na sua sujeição aos meios de resolução, legal ou convencional, das infracções ou de punição nos termos e pelas vias previstas na lei.

SECÇÃO II

Actividades sindicais

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

1- O sindicato comunicará directamente às entidades empregadoras o montante da quota sindical em vigor para efeitos de dedução da respectiva importância na retribuição dos trabalhadores que declarem o seu assentimento nesse sentido.

2- Os montantes cobrados nos termos referidos no número anterior serão processados a favor do sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhados dos mapas próprios adoptados pelas entidades empregadoras.

Cláusula 11.^a

Actividades sindicais nas entidades empregadoras

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a exercer e desenvolver actividade sindical nas instalações ou nos locais de trabalho das entidades empregadoras ou utilizadoras, sendo reconhecido ao sindicato o exercício do direito de convocação, de participação e de realização de reuniões de trabalhadores nos locais e nos tempos de trabalho nos mesmos termos em que a lei o atribui às demais formas de representação dos trabalhadores nas empresas.

2- As entidades empregadoras e o sindicato cumprirão o disposto na legislação aplicável em matéria de exercício dos direitos sindicais a que se refere o número anterior.

3- O sindicato obriga-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e/ou utilizadora e à associação patronal outorgante, os nomes dos seus dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à respectiva tomada de posse.

Cláusula 12.^a

Reuniões de trabalhadores

1- As reuniões de trabalhadores far-se-ão fora do horário

normal de trabalho podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem o crédito de quinze horas anuais e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões que ocuparem períodos de trabalho serão obrigatórias e formalmente comunicadas às entidades empregadoras com um mínimo de dezoito horas de antecedência.

SECÇÃO IV

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 13.^a

Medicina no trabalho

As entidades empregadoras assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho um esquema de medicina no trabalho, com recurso a instalações e serviços, próprios ou de terceiros, devidamente adequadas.

Cláusula 14.^a

Higiene

1- Compete às entidades empregadoras providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e ainda à intervenção junto das autoridades e entidades competentes para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias adequadas.

2- Igualmente compete às entidades empregadoras intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

Cláusula 15.^a

Segurança no trabalho

1- As entidades empregadoras, directamente ou através do recurso a terceiros devidamente credenciados, promoverão acções de controlo antialcoólico e de situações de toxicodpendência.

2- Será assegurado aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através da ETP, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho, que sejam objecto de normas de carácter vinculativo, impostas pela AMT, bem como das que provenham das demais autoridades competentes.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas em matéria de higiene e segurança no trabalho, emanadas do AMT ou das entidades internacionais e nacionais competentes.

4- A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior é atribuída às entidades legalmente competentes para o efeito.

5- Os trabalhadores são obrigados ao cumprimento das normas de segurança no trabalho impostas, nomeadamente,

em matéria de uso dos equipamentos individuais de trabalho (capacete, roupa e calçado) apropriados ao desempenho das suas funções.

Cláusula 16.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1- Compete às entidades empregadoras fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2- Sempre que o equipamento referido no número 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização por parte da empresa.

3- Os trabalhadores são obrigados a cuidar e a usar de forma correcta e apropriada os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança.

4- As regras de utilização e substituição dos equipamentos individuais e colectivos poderão ser objecto de regulamentação a definir pela respectiva entidade empregadora.

II PARTE

Das relações individuais de trabalho

SECÇÃO I

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

a) Acatar as ordens dadas pela entidade empregadora/utilizadora ou seus legítimos representantes, em tudo o que respeite à execução e disciplina em matéria de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora ou utilizadora e os seus representantes, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e as demais pessoas e entidades que se relacionem com a entidade empregadora ou utilizadora;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade empregadora nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, cumprir os horários estabelecidos e realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da empresa;

f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

g) Desempenhar as tarefas de que foram incumbidos nos termos do presente contrato e da legislação aplicável;

h) Participar, de forma activa, assídua e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional que lhes sejam destinados e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da percepção de remuneração correspondente à sua categoria;

i) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene e segurança, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído, e bem assim zelar pelo seu correcto uso e conservação;

j) Abster-se de comportamentos que impliquem quebra de produtividade;

k) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo antialcoólico e de situações de toxicod dependência, nos termos do respectivo regulamento.

2- Os trabalhadores cumprirão ainda os regulamentos da ETP e das entidades empregadoras/utilizadoras, se for o caso, desde que conformes com a lei e com este contrato colectivo.

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação, entre outros deveres que resultem da legislação geral ou específica ou de outras normas convencionais, quando aplicáveis, de:

a) Respeitar os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;

b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;

c) Realizar ou assegurar, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos trabalhadores portuários ao seu serviço;

d) Observar todas as normas e regulamentos respeitantes aos trabalhadores no que se refere às condições de higiene e segurança e à prevenção de acidentes e doenças profissionais;

e) Prestar, quando legitimamente solicitadas, ao sindicato, à comissão bipartida, à ETP e à AMT e outras entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

f) Disponibilizar aos trabalhadores o tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da entidade empregadora e por esta definidos;

g) Diligenciar junto da autoridade portuária e demais responsáveis por instalações portuárias e da ETP e AMT, pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas socioprofissionais de idêntica natureza;

h) Indemnizar, nos termos da lei, os seus trabalhadores pelos efeitos pessoais e profissionais decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente compro-

vadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devam ser pagos por força de disposições aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

a) Direito ao trabalho;

b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;

c) Direito à promoção social e profissional;

d) Direito a um justo salário;

e) Direito à greve, nos termos previstos na lei;

f) Direito à formação profissional adequada.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

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) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos permitidos por lei ou por este contrato colectivo;

c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

SECÇÃO II

Admissão e do contrato de trabalho

Cláusula 21.^a

Condições de acesso ao trabalho portuário

São consideradas condições indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário o:

a) Ter idade igual ou superior a 18 anos;

b) Possuir, como habilitação mínima, o 12.º ano de escolaridade;

c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;

d) Fruir de comprovada condição física e perfil psíquico necessário para o exercício da profissão.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- A matéria relativa ao período experimental será regida pela legislação geral do trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental caso tenha sido contratado para a prestação de trabalho portuário, em regime de prestação eventual de trabalho temporário, durante pelo menos 120 dias nos últimos 12 meses precedentes a essa admissão, bem como na situação de passagem do regime de vínculo contratual de trabalho a termo certo para sem termo.

Cláusula 23.^a

Admissão temporária de mão-de-obra complementar

Em situações pontuais ou temporárias de insuficiência de trabalhadores para o exercício da atividade de movimentação de cargas portuárias, a empresa de trabalho portuário poderá contratar directamente os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal do contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário bem como recorrer a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, nas condições que fixar, assente em critérios de ponderação e valoração de factores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.

Cláusula 24.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- A contratação de trabalhadores a termo, para o exercício de movimentação de cargas portuárias, é da competência exclusiva da empresa de trabalho portuário.

2- Para efeito do que dispõe o número um, compete à ETP a cedência dos trabalhadores às referidas empresas utilizadoras, sem prejuízo de colocação prioritária dos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo profissionalmente aptos para o exercício efectivo das diversas tarefas e ou funções da actividade de movimentação de cargas.

3- A contratação de trabalhadores temporários ou a termo ou de trabalhadores indiferenciados terá, por regra, carácter excepcional, e efetuar-se-á em obediência ao disposto na cláusula 23.^a

4- As disposições desta convenção são aplicáveis aos trabalhadores contratados temporariamente ou a termo e aos trabalhadores indiferenciados na parte em que não excedam as disposições específicas destes contractos.

Cláusula 25.^a

Requisições em regime de requisição prolongada

1- Serão permitidas requisições em regime de requisição prolongada à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros que sejam titulares de contrato sem termo, para afetação aos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, em regra por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.

2- Enquanto se mantiverem na situação prevista no número anterior, aplicam-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior todas as disposições deste contrato que se referem aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas.

3- O recurso ao sistema definido no número 1 desta cláusula será objeto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário.

Cláusula 26.^a

Princípios gerais de admissão na ETP

1- Sem prejuízo do determinado legalmente e do constante neste CCT, os trabalhadores contratados para reforço do contingente de mão-de-obra da ETP iniciam a sua carreira profissional no sector em regime de aprendizagem e estágio por um período não inferior a 12 meses, nem superior a 36 meses (fase inicial da carreira), durante o qual exercerão funções básicas polivalentes.

2- Durante o período referido no número anterior, o vínculo laboral com a ETP é de contrato a termo certo, constando no anexo II as condições remuneratórias aplicáveis.

3- Findo o período máximo referido no número 1 desta cláusula e mantendo-se a justificação que presidiu à referida contratação a termo certo e não havendo motivo para dar por cessada essa relação de trabalho, o trabalhador passará para os quadros da ETP no regime de contrato sem termo, constando no anexo I as condições remuneratórias aplicáveis.

Cláusula 27.^a

Documento de identificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem ser portadores de documento adequado de identificação que, de acordo com a regulamentação aplicável, permita o conhecimento e a verificação da sua qualidade profissional de trabalhador portuário por parte das entidades sectoriais competentes.

Cláusula 28.^a

Categorias profissionais e níveis de qualificação

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

- a) Coordenador;
- b) Trabalhador portuário de base.

2- Na ETP só existirão trabalhadores com a categoria de trabalhadores de base, com contrato individual de trabalho sem termo ou a termo, designando-se este conjunto de trabalhadores por «Contingente Comum».

3- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, porque lhes é exigida uma comprovada formação técnico-profissional de elevado grau de conhecimento e de experiência para o desempenho de múltiplas tarefas em regime de polivalência, postulados pela natureza do trabalho inserido na actividade operacional portuária compreendida no âmbito deste contrato, consideram-se posicionados nos seguintes níveis oficiais de qualificação:

- 1) Nível III - Coordenador.
- 2) Nível V - Trabalhador portuário de base.

Cláusula 29.^a

Condições de acesso à categoria de coordenador

1- Não existirá qualquer quadro geral de coordenadores, sendo o acesso a essa categoria determinado em exclusivo pelas empresas de estiva de acordo com as suas necessidades.

2- Na promoção, deverão ser seleccionados trabalhadores de base com as seguintes características:

- a) Mérito profissional;
- b) Comprovada formação escolar e ou profissional;
- c) Capacidade de coordenação e chefia.

Cláusula 30.^a

Funções de coordenador

1- O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa de estiva ou por esta requisitado à ETP, superiormente dirige, coordena e orienta os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa.

2- Assim, e em especial, compete ao coordenador:

- a) Promover a formação de equipas de trabalho assegurando, quando lhe for determinado, a requisição de trabalhadores à ETP;
- b) Dirigir o trabalho executado nos navios e/ou serviços em terra que dele dependam;
- c) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor e respectivos anexos, propondo alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correcta execução do trabalho;
- d) Colaborar com a entidade empregadora na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- e) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos, sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- f) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;
- g) Elaborar o plano de carga, elaborar os documentos que acompanham as cargas, copiar e subscrever os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga, com os resultados da conferência.

Cláusula 31.^a

Funções dos trabalhadores portuários de base

1- Nos termos deste CCT, competirá ao trabalhador de base o desempenho indistinto de qualquer das funções indispensáveis para a movimentação de cargas ou decorrentes delas, independentemente de elas se realizarem em terra, a bordo dos navios ou para conferência das mesmas.

2- Aos trabalhadores de base compete ainda e em especial:

- a) Operação de equipamento de elevação horizontal, nomeadamente pás carregadoras, empilhadores, vassouras mecânicas, braços telescópicos, etc.;
- b) Operação de equipamentos de elevação vertical, nomeadamente pórticos, gruas, guindastes, etc.;
- c) Limpeza de cabines e manutenção corrente dos equipamentos referidos nas alíneas anteriores, nomeadamente verificação/reposição de níveis, lubrificações, etc.;
- d) Limpezas de cais;
- e) Tapar e destapar vagões.

Cláusula 32.^a

Situação contratual e entidades empregadoras

1- Trabalhadores efectivos do porto são aqueles que se encontrem vinculados à respectiva entidade empregadora por contrato individual de trabalho sem termo.

2- Podem ser entidades empregadoras de trabalhadores portuários efectivos:

- a) As empresas de estiva, entendidas estas como sendo as pessoas colectivas legalmente reconhecidas para o exercício da actividade de movimentação de cargas na zona portuária;
- b) A empresa de trabalho portuário (ETP), entendida esta como a pessoa colectiva cuja actividade consiste exclusivamente na cedência de trabalhadores qualificados para o exercício das diferentes tarefas portuárias de movimentação de cargas.

3- Sem prejuízo do seu direito de regresso ao quadro de pessoal portuário da ETP, nas condições salvaguardadas no ponto 6 desta cláusula, os trabalhadores que forem admitidos nos quadros privativos das empresas de estiva cessam o vínculo jurídico laboral com a ETP.

4- O contrato individual de trabalho, bem como as respectivas alterações, serão reduzidas a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação do sindicato que o represente, quando for o caso e se aquele assim o desejar.

5- As entidades empregadoras enviarão ao sindicato e à respectiva associação outorgante deste CCT os documentos de carácter social previstos na lei.

6- O exercício do direito de regresso a que se refere o número 3 depende da cessação do vínculo contratual de trabalho existente entre o trabalhador e a empresa de estiva por factos ou circunstâncias que não sejam imputáveis a conduta culposa do trabalhador.

7- O trabalhador regressa à ETP para a categoria profissional de trabalhador de base efectivo, tendo em conta o estabelecido no ponto 2 da cláusula 28.^a deste contrato.

Cláusula 33.^a

Admissão para as empresas de estiva

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a admissão para os quadros privativos das empresas de estiva terá lugar, por regra, de entre os trabalhadores efectivos do porto, contratados pela empresa de trabalho portuário, sendo feita a título experimental, nos termos da lei.

2- É reservado às empresas de estiva o direito de escolha dos trabalhadores a admitir para os seus quadros privativos, a partir das listas completas dos trabalhadores efectivos do porto que reúnam as condições previamente definidas e exigidas para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Período experimental na empresa de estiva

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, regressando o trabalhador

neste caso, automaticamente, aos quadros do contingente comum, se dele for directamente oriundo.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 35.^a

Cedência de trabalhadores entre empresas de estiva

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos trabalhadores portuários efectivos que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador cedido ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho, enquanto a mesma durar.

Cláusula 36.^a

Transmissão de empresa ou estabelecimento

1- Em caso de fusão, incorporação ou transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores que constituam o contingente do porto.

2- A entidade transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- As garantias emergentes do disposto nos números anteriores serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo o mesmo ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo(s) trabalhador(es), o qual/os quais se poderá(ão) fazer assistir pelo sindicato para esse efeito.

SECÇÃO III

Organização do trabalho

Cláusula 37.^a

Organização do trabalho

1- Nos termos da lei, a organização e planificação das operações, bem como a gestão integral da mão-de-obra e a determinação dos métodos de trabalho aplicáveis competem às empresas de estiva, e só a elas.

2- Compete em especial às empresas de estiva e aos seus representantes da competente hierarquia profissional portuária determinar a composição e características das equipas de trabalhadores a afectar a cada serviço.

3- No uso dos poderes previstos nesta cláusula devem ser

tidas em conta as condições mínimas de segurança no trabalho e ainda as necessidades técnicas e métodos da operação, natureza das mercadorias e ritmos a observar.

Cláusula 38.^a

Requisição dos trabalhadores à ETP

1- As empresas de estiva deverão requisitar à empresa de trabalho portuário, os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar ou completar as equipas por elas julgadas necessárias à execução dos seus serviços.

2- A cedência, por parte da empresa de trabalho portuário, de trabalhadores às empresas de estiva far-se-á em regime de colocação prioritária dos trabalhadores do efetivo do porto, profissionalmente aptos para o exercício das diversas tarefas e/ou funções exigíveis.

3- As empresas de estiva poderão, por razões que previamente tenham sido comunicadas à ETP e que sejam devidamente fundamentadas e relevantes, recusar a cedência de qualquer trabalhador para o seu serviço.

4- O cumprimento do período de requisição não confere aos trabalhadores requisitados quaisquer direitos junto da entidade utilizadora, nem altera o estatuto laboral do trabalhador junto da ETP.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula seguinte, os trabalhadores requisitados, caso concluem o serviço antes do tempo do seu período normal de trabalho, poderão ser novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

Cláusula 39.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que foram contratados, exceptuadas as limitações constantes deste CCT.

2- Os trabalhadores poderão mudar de navio e ou de serviço, sem qualquer limitação, durante o referido período, sempre que tal seja determinado pela empresa de estiva ao serviço da qual se encontram.

3- Os trabalhadores da ETP contratados por empresas de estiva não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, independentemente dos locais designados nos termos desta cláusula e de todo o CCT, em estreita observância das instruções emanadas da empresa ao serviço de quem se encontram.

Cláusula 40.^a

Direcção técnica do trabalho

1- A direcção técnica do trabalho portuário compete, em exclusivo, à empresa de estiva encarregue da operação, e a ela se submetem todos os trabalhadores portuários ao seu serviço, nomeadamente os cedidos pela ETP.

2- A direcção técnica pode ser exercida directamente pela empresa de estiva ou por quem ela indicar.

Cláusula 41.^a

Trabalho diário

1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste CCT, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados.

2- A organização do trabalho obedece ao regime de turnos rotativos e de laboração contínua, sendo de seis horas a duração do respectivo período normal de trabalho diário.

3- As empresas de estiva podem estabelecer com os seus trabalhadores regimes de trabalho diário diferentes do previsto no número anterior.

4- É considerado trabalho normal o prestado no turno ou período a que o trabalhador estiver afecto.

5- Havendo rendição, os trabalhadores devem assegurar a efectiva transferência do trabalho, independentemente dos horários normais fixados neste CCT, bem como a não interrupção do trabalho, quando tal lhes seja determinado.

6- Se forem alteradas as condições e as situações da prestação dos serviços que enformam o presente contrato, poderá também ser alterada a organização do trabalho.

Cláusula 42.^a

Turnos

1- A afectação de trabalhadores a turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora.

2- São considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno - das 1 às 7 horas;
- b) 2.º turno - das 7 às 13 horas;
- c) 3.º turno - das 13 às 19 horas;
- d) 4.º turno - das 19 às 1 horas.

3- Quando o trabalhador afecto a turnos regressa de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

4- São permitidas as trocas de turno desde que não impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. A troca de turnos não acarretará, em qualquer circunstância, encargos para a empresa que exerce actividade de movimentação de cargas ou para a empresa de trabalho portuário.

5- O constante no ponto 6 da cláusula 41.^a deste contrato aplica-se também à formulação dos turnos de trabalho.

Cláusula 43.^a

Horas de refeição

1- Os trabalhadores não afectos ao regime de turnos e que prestem oito horas de trabalho diário terão direito ao tempo necessário para tomar uma refeição, sendo este, em princípio, de sessenta minutos, devendo assegurar a continuidade da operação.

2- Na eventual situação de necessidade de repetição consecutiva de algum turno, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para que estes, sem que deixe de ser assegurada a continuidade do serviço, possam tomar uma refeição ligeira.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar o prestado para além dos limites definidos neste CCT como períodos normais de trabalho diário.

2- Quando se trate da necessidade de prolongamento ou de antecipação de algum turno e sem prejuízo de regime contratual diferente aplicável aos coordenadores, a respectiva prestação de trabalho far-se-á em regime de trabalho suplementar, por novo turno ou por meio turno, nomeadamente e principalmente para acabamento de serviços.

3- O trabalho suplementar é realizado mediante determinação prévia e exclusiva da entidade empregadora/utilizadora, cuja justificação corresponderá sempre e apenas a ponderadas necessidades de serviço.

4- O disposto nesta cláusula aplica-se de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

5- A duração anual do trabalho suplementar por trabalhador, dado o regime de trabalho por turnos, não deverá exceder as 250 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- O tempo dispendido no primeiro turno repetido por cada trabalhador após o gozo de cada período de descanso semanal não é contabilizado para efeitos do limite referido no número anterior, sem prejuízo de o mesmo ser considerado trabalho suplementar para todos os demais efeitos, nomeadamente remuneratórios.

7- Sem prejuízo da devida retribuição, para efeito da contabilização das horas extraordinárias efectuadas só contam as efectivamente prestadas e aquelas em que o trabalhador esteve disponível no local de trabalho.

8- O regime previsto neste CCT em matéria de trabalho suplementar encontra-se conforme com o regime específico do trabalho portuário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, na redacção dada pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.

9- Os trabalhadores das empresas de estiva e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, republicado nos termos constantes da Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, não são aplicáveis os limites referidos nos números 5 e 6 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula seguinte, é obrigatória a prestação de trabalho suplementar, salvo invocação de motivos atendíveis.

Cláusula 46.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1- Não haverá restrição à prestação de trabalho suplementar, além da que resulta da falta de trabalhadores para a sua

execução.

2- Desde que avisem os serviços competentes com vinte e quatro horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

3- Para os trabalhadores que não tenham utilizado a faculdade prevista no número 2 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

4- Em caso algum, a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

5- Salvo na situação prevista no número 3 da cláusula seguinte, só o trabalho suplementar efectivamente prestado dá lugar a retribuição.

Cláusula 47.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1- A comunicação do trabalho suplementar incubará directamente às entidades empregadoras.

2- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores julgados necessários à execução da operação pela empresa de estiva, independentemente dos restantes.

3- Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

4- O trabalho suplementar deve ser comunicado aos trabalhadores, a fim de lhes permitir superar eventuais inconvenientes dele resultantes, até seis horas antes da prestação respectiva.

SECÇÃO IV

Prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste contrato, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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

Cláusula 49.^a

Local forma e data do pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2- O pagamento da remuneração devida pelo trabalho su-

plementar, será efectuado nos termos do número 1, embora reportado ao trabalho prestado até 20 desse mês.

3- Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4- O pagamento pode ser feito por cheque, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho normal

1- A retribuição mensal do trabalho normal abrange:

A prestação rotativa de trabalho diário por turnos de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

2- A tabela de remunerações base mensal é a constante do anexo I.

Cláusula 51.^a

Sábados, domingos e feriados

Aos sábados, domingos e feriados o trabalho realizado em regime de turnos é remunerado segundo o regime fixado no anexo I.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos no anexo I.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias igual à retribuição do respectivo período.

2- O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozadas de forma fraccionada.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 15 de dezembro.

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

3- No ano da admissão, o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço reportado a 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, as entidades empregadoras pagarão ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5- Em caso de cessação do contrato ou de suspensão dele por período que compreenda o tempo que antecede o final do ano civil, o subsídio vencer-se-á na data em que em que se inicie qualquer um daqueles factos.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho (IHT)

1- Os trabalhadores com categoria de coordenadores dos quadros permanentes das empresas de estiva poderão ser isentos de horário de trabalho (IHT), mediante acordo a ajustar entre as partes.

2- O acordo de isenção deve referir expressamente os limites inicial e final do período diário nela compreendido.

Cláusula 56.^a

Período e vigência de isenção de horário de trabalho (IHT)

1- A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponde ao ano civil.

2- A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3- O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem.

Cláusula 57.^a

Remuneração global para trabalho suplementar

1- As empresas de estiva, e só elas, podem acordar por escrito com os trabalhadores dos seus quadros permanentes num valor que cubra a prestação mensal de trabalho suplementar, dentro de limites horários e de dias que sejam previamente estabelecidos.

2- O valor de ponderação obtido nos termos do número anterior será devido exclusivamente pelo período de um ano civil, caducando se não for expressamente prorrogado.

3- Considera-se pago todo o trabalho suplementar prestado no período acordado nos termos do número 1, e durante todo o período de vigência do acordo.

4- Aos trabalhadores que subscreverem o acordo previsto nesta cláusula não se aplicam as disposições deste CCT em matéria de disponibilidade, pelo que eventuais pedidos de dispensa serão avaliados caso a caso pela empresa.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores do quadro efectivo das empresas têm direito a auferir acréscimos retributivos baseados na sua antiguidade no sector portuário, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se as três primeiras por períodos de três anos cada e as restantes por períodos de quatro anos cada.

2- O valor de cada diuturnidade é fixado no anexo I.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho prestado ou em que se encontrem à ordem da ETP.

2- O subsídio previsto nesta cláusula terá o valor fixado no anexo I e será pago em dinheiro ou em senhas de refeição.

3- O subsídio previsto nesta cláusula é processado pela ETP relativamente aos trabalhadores do seu quadro e pelas

empresas de estiva relativamente aos trabalhadores que integrem, pelas formas previstas neste contrato, os seus quadros permanentes.

Cláusula 60.^a

Transmissão de créditos vencidos por morte

1- Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de dúvida, a correspondente habilitação.

2- Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele, bem como as retribuições respeitantes a férias e subsídio de férias vencidos e ainda não pagos.

SECÇÃO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

No esquema de rotação elaborado pelas entidades empregadoras ter-se-á sempre em consideração o gozo de folgas por parte dos trabalhadores que integram os vários grupos, por forma a serem consignados mensalmente dias de descanso de, pelo menos, igual número aos de descanso semanal obrigatório e/ou complementar e recaindo aquele, tanto quanto possível, ao domingo.

Cláusula 62.^a

Feriados

Nos feriados obrigatórios a seguir enunciados não haverá lugar à prestação de trabalho:

25 de dezembro;

1 de janeiro;

1 de maio;

Domingo de Páscoa.

Cláusula 63.^a

Férias

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

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

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

4- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de férias correspondente a 22 dias úteis.

5- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, com

o limite de 20 dias úteis, a gozar nos termos previstos no Código do Trabalho.

6- A retribuição correspondente ao direito de férias será garantida pelas entidades empregadoras na proporção do tempo de serviço prestado a cada empresa, no caso de no ano civil o trabalhador ter tido contrato de trabalho com mais de uma empresa.

7- Na garantia referida no número anterior, estará incluída a actualização salarial do ano em que se vença o direito a férias.

Cláusula 64.^a

Férias complementares

1- O trabalhador terá direito a gozar dois dias de férias adicionais por cada um dos trimestres do ano civil, desde que não tenha dado nesse trimestre qualquer falta injustificada ou mais de seis falta justificadas, tal como tipificadas neste contrato colectivo de trabalho.

2- Sempre que o disposto no número 1 se verifique cumulativamente em relação aos quatro trimestres de um ano civil o trabalhador terá direito a gozar mais dois dias de férias.

3- A baixa por seguro não penaliza o gozo das férias adicionais previstas nos números 2 e 3 deste artigo.

4- Logo que o trabalhador perfaça 30 dias de baixa por doença em cada ano civil fica prejudicado o direito das férias adicionais não só nesse trimestre em que se verifica o trigésimo dia de baixa, como nos outros trimestres do mesmo ano em que foram dadas quaisquer faltas, ficando igualmente prejudicado o direito concedido no número 2 deste artigo.

5- As férias previstas nos números um e dois deste artigo só poderão ser marcadas no ano civil seguinte no período compreendido entre 15 de janeiro e 15 de maio ou nos meses de outubro e novembro.

Cláusula 65.^a

Época de férias

1- A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de abril e 31 de outubro, sem prejuízo do período de férias estabelecido na cláusula 64.^a

2- As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre as entidades empregadoras e o trabalhador, for acordado fraccionar as férias em dois ou mais períodos.

3- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador ou à entidade empregadora, desde que neste último caso seja obtido acordo do trabalhador.

4- As férias já vencidas e não gozadas poderão transitar para o 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 66.^a

Planeamento do período de férias

1- O planeamento do período de férias é da atribuição das entidades empregadoras, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores

e garantindo sempre o regular funcionamento das entidades empregadoras.

2- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de março de cada ano, findo o qual se presume que lhes é indiferente o mês ou meses e o período ou os períodos em que possam vir a gozá-las.

3- As entidades empregadoras afixarão os mapas anuais de férias até 1 de abril e 15 de abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4- Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria e valência profissional, dentro da mesma empresa.

Cláusula 67.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre as entidades empregadoras e o trabalhador e, ainda, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa que lhes dê causa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 68.^a

Alteração de férias por motivo de doença

1- Se à data fixada para o início de férias o trabalhador se encontrar comprovadamente doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo e na falta de acordo serão as mesmas fixadas pela entidade patronal nos termos da lei.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado motivado por doença

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- 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 este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 70.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2- O trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional.

3- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar, no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 72.^a

Definição de falta

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

2- O tempo de ausência inferior a um período de trabalho é adicionado para efeitos de determinação de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 73.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser consideradas justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se faltas justificadas aquelas cujos motivos e duração sejam por lei consideradas como tais, nomeadamente por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais, necessidade de observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, bem as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da lei;

b) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

c) Deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

d) Motivo respeitante ao exercício de cargos ou funções por parte do trabalhador eleito para uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores, nos termos previstos no artigo 409.º e no artigo 468.º do Código do Trabalho;

e) Casamento do trabalhador, até quinze dias seguidos;

f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em regime de união de facto, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

g) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

h) Licença parental justificada por parto da esposa, ou da pessoa com quem viva maritalmente, durante dez dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos trinta dias seguintes ao nascimento do filho, tendo ainda direito a mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença inicial por parte da mãe;

i) Frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa nos termos definidos neste CCT;

j) Frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste CCT.

3- A necessidade de prestar assistência inadiável a um membro do agregado familiar constituirá falta justificada até 30 dias por ano em caso de doença ou de acidente de filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, e até 15 dias, por idêntico motivo, se se tratar do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais.

4- Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

5- As faltas previstas nas alíneas f) e g) do número 1, salvo razão devidamente justificada, reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as justifica, e compreendem os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

6- As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até quinze dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem e se forem autorizadas pela entidade empregadora.

Cláusula 74.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos quando o trabalhador retome o serviço.

2- A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

3- A não comunicação nos termos dos números anteriores por facto culposamente imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.

4- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5- O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em

que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6- As faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais, devem ser comunicadas pelo sindicato com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de falta.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 66.^a, número 1, alínea d), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela Segurança Social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste acordo ou praticados na empresa;

c) As dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos deste CCT sempre que excedam os limites ali previstos.

3- A justificação das faltas por motivo de doença será feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou por atestado médico, inclusive mediante a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 76.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas todas as faltas que não são consideradas como justificadas neste contrato.

2- Consideram-se também injustificadas as faltas dadas com fundamento falso ou não comprovado, nos termos definidos na lei e neste contrato colectivo.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será também descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados durante cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3- Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso

injustificado superior a 60 minutos pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de 1/3 do respectivo período, sem que daí resulte redução no montante do subsídio de férias.

Cláusula 79.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido do trabalhador, poderá a entidade empregadora conceder licenças sem retribuição.

2- Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da respectiva entidade empregadora.

4- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição superior a 60 dias para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5- A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo;

e) Quanto a ausência do trabalhador se revelar incompatível ou prejudicial à normalidade do regime de organização e funcionamento da actividade operacional da empresa.

6- A licença sem retribuição caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito ou autorizada com essa possibilidade.

7- Se após o termo do período de licença sem retribuição, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á

em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 80.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de trabalhar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por razões de serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho nos termos da lei.

3- Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

6- O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

SECÇÃO VI

Poder disciplinar

Cláusula 81.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência das respectivas entidades empregadoras.

Cláusula 82.^a

Regime

Ao exercício, formalidades, penas, garantias e demais regimes do exercício do poder disciplinar será aplicável o disposto na lei geral de trabalho.

SECÇÃO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Causas de cessação

1- A relação de contrato individual de trabalho pode cessar nos casos e nos termos previstos na lei.

2- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 84.^a

Remissão

1- O regime aplicável à cessação do contrato de trabalho é

o previsto na lei geral de trabalho ou em disposições específicas para o sector.

2- Ocorrendo a cessação de contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, sem prejuízo dos créditos vencidos anteriormente.

SECÇÃO VIII

Protecção social

Cláusula 85.^a

Reforma

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o regime geral estatal da Segurança Social, sem prejuízo de regulamentação legal específica que entretanto o Estado venha a instituir.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho

1- São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2- Sem prejuízo de diferente caracterização legal mais favorável, são acidentes de trabalho todos os acidentes que, no âmbito do exercício da actividade profissional prevista no presente CCT, se verifiquem no local e no tempo de trabalho, e de que, directa ou indirectamente, resultem a morte ou a necessidade de assistência médica e/ou incapacidade originadas por lesão corporal, perturbação funcional ou doença causadora de redução na capacidade de trabalho ou de ganhos.

3- Entende-se por local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo da entidade empregadora, sendo considerado tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, aquele que preceda o seu início em actos de preparação ou com ele relacionados e o que se lhe siga, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

4- Consideram-se compreendidos na definição de acidentes de trabalho os que, nos termos da lei, sejam qualificáveis como tais, nomeadamente os ocorridos:

– no trajecto normalmente utilizado na ida para o local de trabalho ou no regresso deste e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador na deslocação entre os locais de trabalho e a instalações sociais ou administrativas das empresa, situadas fora dos locais previstos neste contrato;

– no local de trabalho e fora deste, nomeadamente enquanto permaneçam disponíveis para trabalhar no respectivo

período de trabalho, bem como quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores ou quando em frequência de acções de formação profissional;

- nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho ou em instalações da empresa ou do porto;
- no local de pagamento da retribuição ou onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para o efeito;
- entre o local de trabalho e o local de refeição;
- fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

5- O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Cláusula 87.^a

Responsabilidades

As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos da lei, pelas respectivas entidades empregadoras solidariamente com a companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

Cláusula 88.^a

Doenças profissionais

São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas, beneficiando o trabalhador do respectivo regime legal de protecção e de seguro.

PARTE III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Maior favorabilidade

1- As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- A admissão e o regime de trabalho que constava nos

Protocolos de Acordo de 23 de novembro de 1999 e de 15 de novembro de 2006 passa a estar integrado no presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 90.^a

Remissão para a lei

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

2- Em tudo quanto neste contrato for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes quer à data da sua aplicação, quer no período da sua execução, sem prejuízo da intervenção da comissão paritária prevista na cláusula 6.^a deste contrato.

Cláusula 91.^a

Coordenadores

Para novas empresas de estiva que venham a ser criadas no âmbito de aplicação deste CCT, o exercício da função de coordenador ao seu serviço poderá, a título precário, ser cometido a trabalhadores de base enquanto as partes outorgantes desta convenção colectiva entenderem, por acordo entre si, que esse regime de excepção tem uma comprovada justificação objectiva do ponto de vista da respectiva organização, capacidade económica e funcionamento operacional.

Cláusula 92.^a

Número de destinatários do CCT

Sem prejuízo da sua extensão a outras pessoas singulares e colectivas, este contrato colectivo de trabalho aplica-se directamente a duas empresas e a «31» trabalhadores.

ANEXO I

Matérias de natureza e de expressão pecuniária

No presente anexo I constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, aplicáveis aos trabalhadores com contrato sem termo, tendo em conta a sua antiguidade.

- Matérias e valores a vigorar desde 1 de janeiro de 2018:

1- Trabalhadores do quadro das empresas, anteriores a 2002 (inclusive)

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição	Trabalho suplementar
	€/mês	€/mês	€/mês/diut.	1/2 turno €/dia de trabalho	1 turno €

1.1- Anterior a 1993 (Históricos)

Coordenador	2 354,44	955,71	28,06	16,96	86,41	172,29
Trabalhador base	2 098,08	889,49	28,06	16,96	78,32	156,65

1.2- Trabalhadores do quadro das empresas integrados em 2002

A remuneração base e o subsídio de sábado, domingo e feriado têm o valor de 70 % dos valores referentes aos dos trabalhadores de base anteriores a 1993, constantes no ponto 1.1, passando a ter respectivamente os seguintes valores:

Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição
€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€/dia de trabalho
1 468,65	622,64	19,71	16,96

A tabela de retribuição por trabalho suplementar é a seguinte:

trabalhador com 0 diuturnidades	56,86	113,72
trabalhador com 1 diuturnidades	57,36	114,72
trabalhador com 2 diuturnidades	57,86	115,70
trabalhador com 3 diuturnidades	58,31	116,61
trabalhador com 4 diuturnidades	58,80	117,60

2- Trabalhadores integrados nos quadros das empresas em 2006 e em 2009

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. refeição	Diuturnidades
	€/mês	€/dia	€/mês/diut.
2.1- Em 2006	1 938,24	16,96	19,71
2.2- Em 2009	1 765,84	16,96	19,71

2.3- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos neste ponto é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela:

Valor do turno extra = ((remuneração base + diuturnidades) / 30)) x 1,50

3- O trabalhador que venha a passar ao efectivo dos trabalhadores portuários do porto de Sines com contrato de trabalho sem termo, durante os primeiros 3 anos de efectivo auferirá:

	Remuneração base €/mês €/dia	Subsídio refeição
1.º ano de efectivo	1 050,00	8,14
2.º ano de efectivo	1 300,00	8,97
3.º ano de efectivo	1 600,00	9,95

4- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos no ponto 3 deste anexo é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

Valor do turno extra = ((remuneração base + diuturnidades) / 22)) x 1,50

3- Subsídio de largo, idêntico para todos os trabalhadores: 8,98 €/turno

5- Em cada um dos períodos anuais subsequentes ao de início do contrato sem termo, dos trabalhadores referidos no ponto 3 do presente anexo I, sempre que haja revisão de índole salarial, o vencimento base aplicado será majorado, no respectivo montante, pela aplicação da percentagem de actualização da remuneração base que for acordada para o trabalhador de base integrado antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores da tabela salarial constante no ponto 2 deste anexo.

6- As remunerações referidas nos anteriores pontos 2 e 3, com a eventual majoração referida no ponto 5 anterior, têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

7- A partir do quarto ano de contrato sem termo o reajustamento da remuneração base mensal do trabalhador será de valor não inferior a 1,75 vezes (um virgula setenta e cinco vezes) do aumento pecuniário que resultar da eventual actualização que ocorra no somatório dos valores mensais da remuneração base, mais subsídio de sábado/domingo e feriado, referentes ao trabalhador de base integrado antes de 1993 (ponto 1.1).

8- A progressão e reajustamento indicado no ponto 7 aplica-se a todos os trabalhadores integrados a partir de 2006 e ocorre até à concordância do valor dessa remuneração base com o da remuneração base, mais subsídio para sábados, domingos e feriados, referente a trabalhador integrado em 2002 e constante no ponto 1.2.

9- Os trabalhadores integrados no quadro das empresas após 2002 auferem diuturnidades aplicáveis da mesma forma e montante que os trabalhadores integrados em 2002.

ANEXO II

Condições de progressão e de remuneração dos trabalhadores com contrato a termo certo

Com as actualizações acordadas no presente anexo II constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, bem como a forma de aplicação e de progressão, no referente aos trabalhadores com contrato a termo certo.

1- Os trabalhadores são admitidos com contrato a termo certo, com as seguintes condições remuneratórias:

	Vencimento base Euros/mês	Subsídio de alimentação euros/dia de trabalho
• 1.º semestre	725,00	6,10
• 2.º semestre	760,00	6,10
• 3.º semestre	800,00	7,00
• 4.º semestre	850,00	7,00

• 5.º semestre	900,00	7,35
• 6.º semestre	950,00	7,55

2- As remunerações referidas no ponto anterior têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

3- O trabalho efectuado em turno extraordinário é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

$$\text{Valor do turno extra} = (\text{Vencimento mensal} / 22) \times 1,50$$

4- Quando ocorrer uma revisão salarial, o vencimento base que está ser aplicado, tendo em conta o semestre correspondente e a tabela do ponto 1, será majorado pela aplicação da percentagem de actualização do vencimento base que for acordada para os trabalhadores de base integrados antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores constantes na tabela salarial constante no ponto 1 deste anexo II.

5- Findos os três anos (6 semestres) de contratos a termo certo, mantendo-se as causas que justificaram essa contratação e não havendo motivos para dar como cessada essa relação de trabalho, por caducidade, o trabalhador passará a trabalhador da ETP com contrato de trabalho sem termo, aplicando-se as condições remuneratórias constantes no anexo I deste CCT.

Sines, 26 de abril de 2018.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária:

Eng. *Francisco Luís Ramalho do Nascimento*, na qualidade de mandatário.

Dr.ª *Ana Maria do Vale Gonilho*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES:

Álvaro Pereira Correia, na qualidade de mandatário.

Martinho José Fragua Pinho, na qualidade de mandatário.

António Fernando Almeida Branco, na qualidade de mandatário.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras

CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com a redação

que lhe foi introduzida pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com a redação que lhe foi introduzida pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016 são alteradas as cláusulas 2.ª, 19.ª, 21.ª e 36.ª, bem como os anexos I e II.

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 2.ª, 19.ª, 21.ª, 36.ª, e anexos I e II

«Cláusula 2.ª

(...)

- 1- (...).
- 2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 60 e o número de trabalhadores é de 4000.
- 3- (...).
- 4- (...).

Cláusula 19.ª

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- O enfermeiro não pode fazer mais de duas noites por semana, salvo nos casos previstos no número 3 da cláusula 21.ª, preferencialmente.

Cláusula 21.ª

(...)

- 1- (...).
- 2- Considera-se enfermeiro noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a carga máxima de trabalho diário do enfermeiro noturno não pode ser superior a 10 horas.

- 4- (*Anterior n.º 2*).
- 5- (*Anterior n.º 3*).

Cláusula 36.ª

(...)

- 1- (...).
- 2- A prestação efetiva de trabalho, que não se encontre abrangida no número anterior, confere o direito a subsídio de refeição no valor mínimo de 5,30 € (cinco euros e trinta centimos) por cada jornada diária de trabalho, podendo a

entidade empregadora substituí-lo, em todos ou em alguns horários, pelo fornecimento de uma das refeições compreendidas dentro dos limites do respetivo horário, de acordo com os usos.

3- (...).

4- (...).

ANEXO I

(...)

1- (...).

2- (...).

3- Categorias:

3.1- Enfermeiro de ingresso:

Exerce as mesmas funções do enfermeiro, mas no âmbito de um processo de integração à unidade ou serviço e durante o primeiro ano de atividade.

3.2- (...).

3.3- (...).

3.4- (...).

4- (...).

5- Ingresso:

A carreira de enfermeiro inicia-se na categoria e nível de enfermeiro de ingresso. Os enfermeiros que já possuam experiência profissional de pelo menos um ano, em estabelecimento idóneo, são posicionados na carreira de enfermagem atendendo à experiência profissional e formação detida.

6- (...).

7- (...).

8- (...).

9- (...).

ANEXO II

Enfermeiro perito	1 720 €
Enfermeiro sénior	1 400 €
Enfermeiro (**)	1 180 €
Enfermeiro de ingresso (*)	985 €

(*) O enfermeiro de ingresso transita para o nível de enfermeiro decorrido um ano de exercício de funções no âmbito de uma integração à unidade ou serviço.

(**) (...).

Artigo 3.º

Entrada em vigor

As alterações enunciadas no artigo 2.º entram em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, 21 de junho de 2018.

Em representação da Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Óscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.

Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.

Em representação do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 130/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro

Entre Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Edmundo Emílio Mão de Ferro Martinho, nos termos da alínea d) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008 de 3 de dezembro; e Sindicato Independente dos Médicos, doravante designada por SIM, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com sede na Avenida 5 de Outubro, 151, 9.º, 1050-053 Lisboa, representado neste ato pelos seus membros do secretariado nacional, Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha, José Manuel Pinto de Almeida e pela Delegada Sindical, Sofia Alexandra Varela Proença Ferreira Quaresma. E Sindicato dos Médicos da Zona Sul, doravante designado por SMZS, pessoa coletiva n.º 501 103 554, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 113, 5.º piso, porta 501, 1150-014 Lisboa, representado neste ato pelos membros da direção, Guida Maria Marcelino da Ponte, Mário Jorge dos Santos Neves e Hugo Manuel Gracina Esteves, na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML; é celebrado hoje, dia 20 de junho de 2018, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se aos trabalhadores médicos vinculados por contrato de trabalho que exercem funções na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante, designada por SCML, e abrange a área do Município de Lisboa e outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

2- O presente AE obriga a SCML e os trabalhadores médicos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 80 (oitenta) trabalhadores médicos.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores médicos da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE, os seguintes anexos:

I. Sistema de gestão e avaliação do desempenho;

II. Modelo de declaração de não incompatibilidade;

III. Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção;

IV. Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico;

V. Posições, e níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo;

VI. Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve;

3- Em tudo o que o AE for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

Cláusula 3.^a

Vigência, sobre vigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo prazo de 36 (trinta e seis) meses.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de 24 (vinte e quatro) meses.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de 4 (quatro) meses em relação ao fim do prazo de vigência, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 12 (doze) meses.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 (trinta) dias, úteis após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada, e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a receção da resposta, as negociações têm a duração de 30 (trinta) dias, findos os quais as partes decidem da sua continuação ou da passagem às fases de conciliação e mediação.

II

Admissão, qualificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Perfil profissional

1- Considera-se trabalhador médico, o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

3- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

Cláusula 5.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos são integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos definidos pelo AE.

Cláusula 6.^a

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

a) Assistente;

b) Assistente graduado;

c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 7.^a

Qualificação médica

1- A qualificação médica, tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos trabalhadores médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

a) Especialista;

b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 8.^a

Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 9.^a

Princípios gerais da avaliação do desempenho

1- A avaliação do desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores médicos, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3- O sistema de gestão e avaliação do desempenho consta do anexo I do AE.

Cláusula 10.^a

Progressão remuneratória

1- A progressão remuneratória depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental da SCML;
- b) Permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
 - i) Antiguidade mínima de 3 (três) anos no mesmo nível;
 - ii) Avaliação do desempenho não inferior a adequado, nos termos do anexo I do AE.

2- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

Cláusula 11.^a

Atividade privada e incompatibilidades

1- O exercício de outras atividades privadas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, está sujeito ao princípio geral da não concorrência consagrado na lei laboral, e ao que se acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

2- Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a

mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, nos termos do anexo II do AE.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a 1 (uma) hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidade da área da saúde, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção, no âmbito da entidade empregadora, bem como a titularidade de participação superior a 10 % (dez por cento) no capital social de entidade com a qual a SCML estabeleça algum tipo de relação, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau, e ainda o exercício de funções de qualquer natureza em benefício de entidade que seja fornecedora de bens ou serviços à SCML.

Cláusula 12.^a

Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica na SCML desenvolve-se nas áreas de exercício profissional hospitalar, de medicina geral e familiar e de medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 13.^a

Área de exercício profissional hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em projetos de organização e gestão da atividade médica, informatização clínica e telemedicina;
- k) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas

faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 14.^a

Área de medicina geral e familiar

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a um grupo de utentes pelo qual é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão do seu grupo de utentes;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;
- d) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;
- e) Responsabilizar-se por unidades funcionais das unidades de saúde;
- f) Participar na formação dos médicos internos;
- g) Participar em projetos de investigação científica;
- h) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- i) Desempenhar funções docentes;
- j) Participar em júris de concurso;
- k) Exercer nas unidades de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos

internos e dos assistentes;

- b) Coordenar a dinamização da investigação científica;
 - c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
 - d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
 - e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;
 - f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.
- 3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:
- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
 - b) Coordenar os processos de acreditação;
 - c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
 - d) Coadjuvar a direção clínica nas atividades de gestão;
 - e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 15.^a

Área de medicina do trabalho

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
- c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
- d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;
- e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
- f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
- g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores e avaliação e gestão dos riscos profissionais;
- h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- i) Participar na formação dos médicos internos;
- j) Participar em projetos de investigação científica;
- k) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- l) Desempenhar funções docentes;
- m) Participar em júris de concurso;
- n) Colaborar em programas de saúde pública.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos

internos e dos assistentes;

b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;

c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;

e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Desempenhar cargos de direção e chefia;

d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 16.^a

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 5.^a e 6.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha da mesa da SCML.

Cláusula 17.^a

Subordinação

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados das autoridades legalmente competentes, os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora, incluindo o poder disciplinar, são da competência da mesa da SCML e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A mesa da SCML pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnicas e científicas atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável do serviço ou unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 18.^a

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças,

faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de sistemas de proteção social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de gestão de recursos humanos da SCML e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio, mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

III

Admissão e período experimental

Cláusula 19.^a

Recrutamento e seleção

1- O preenchimento dos postos de trabalho da carreira médica, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de recrutamento e seleção, nos termos do anexo III do AE.

2- O processo previsto no número anterior é da exclusiva competência da mesa da SCML, com respeito pelas normas legais aplicáveis e pelos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

Cláusula 20.^a

Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 21.^a

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento e seleção previstos no AE.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir

do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 120 (cento e vinte) dias.

5- Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a SCML.

6- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador médico.

Cláusula 24.^a

Deveres da entidade empregadora

1- A SCML, deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e qualidade do trabalhador médico, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta

a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a entidade empregadora, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

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

k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea l) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a

Deveres do trabalhador médico

1- O trabalhador médico deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo, diligência, qualidade e produtividade;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
- f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
- g) Comparecer, espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência,

mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos, comissões ou equipas multidisciplinares, para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhe tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores médicos integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva do desenvolvimento pessoal, profissional e do aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo, privilegiando o trabalho de equipa.

Cláusula 26.^a

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador

médico inativo;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

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

g) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico.

Cláusula 27.^a

Formação profissional Princípio geral

1- A SCML deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do AE, bem como a autorizada pela entidade empregadora em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4- A formação dos trabalhadores médicos assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas e autorizadas pela entidade empregadora as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificadas nos termos legais.

8-

Cláusula 28.^a

Formação contínua

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias relativamente ao início da sua exe-

cução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada 1 (um) diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 (quinze) dias.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % (dez por cento) dos trabalhadores médicos com contrato sem termo, e dos que prestem serviço por período superior a 18 (dezoito) meses, ininterruptos, ao abrigo de um contrato celebrado com a entidade empregadora.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

Cláusula 29.^a

Formação por iniciativa do trabalhador médico

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 (seis) meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador médico, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, desde que previamente autorizadas pela entidade empregadora, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 (quinze) dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número 2 deve ser solicitada por escrito, 15 (quinze) dias antes do início do mês no decurso do qual deva ocorrer.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 2 por um período superior a 15 (quinze) dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para a SCML.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador, a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores médicos e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 30.^a

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a en-

tidade empregadora, na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não fazer cessar o contrato de trabalho por um período não superior a 3 (três) anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

V

Prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Poder de direção

Compete à mesa da SCML, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 32.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no AE.

2- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador médico, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

4- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

5- O trabalhador médico, sempre que o exercício de funções acessórias exigir especiais qualificações, tem direito a formação profissional adequada.

6- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções assessorias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 (dez) horas por ano.

7- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 3, confere ao trabalhador médico o direito a auferir, enquanto tal situação se verificar, pelo nível remuneratório imediatamente superior aquele que se encontra previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 33.^a

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico consta do anexo IV do AE.

Cláusula 34.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, mediante prévio acordo escrito, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária dos trabalhadores.

2- O trabalhador médico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, considerando-se compreendido no período normal de trabalho o tempo despendido para esse fim.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 (sete) horas diárias, e 35 (trinta e cinco) horas semanais, organizado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 20h00, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho semanal pode ser organizado de segunda-feira a sábado, mediante a prévia celebração de um acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, pelo prazo mínimo de 1 (um) ano, destinado a permitir o desenvolvimento da atividade médica não programada, com a finalidade única de permitir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

4- O acordo de organização do período normal de trabalho previsto no número anterior deve garantir um dia de descanso semanal complementar e um acréscimo remuneratório não inferior a 10 % (dez por cento) da remuneração base auferida pelo trabalhador médico.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador médico pode, com vista a satisfazer a mesma finalidade prevista no número 3, ocasionalmente, disponibilizar-se para que o período normal de trabalho semanal inclua o dia de sábado, caso em que goza da garantia, de um dia de descanso semanal complementar, e de um acréscimo remuneratório não inferior a 50 % (cinquenta por cento) do valor-hora devido pela prestação de trabalho normal em período equivalente.

6- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às 00h00 de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

7- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador médico, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho

1- Compete à mesa da SCML a determinação das horas

de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedida de audição do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, um dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfásado;
- d) Isenção de horário;
- e) Horário específico.

3- As regras próprias de cada tipo de horário a que se refere o número 2 não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 37.^a

Horário fixo

4- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por 2 (dois) períodos de trabalho separados por 1 (um) intervalo de descanso, com duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 2 (duas) horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

5- Quando se observem 2 (dois) períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 38.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador médico gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível depende da ponderação prévia da conveniência do serviço e a sua prática não pode afetar o seu regular funcionamento.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) São definidas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 (quatro) horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 12 (doze) horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de 1 (um) mês.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho;
- c) Relativamente ao trabalhador médico portador de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada 1 (um) dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas para o período do mês.

5- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de 7 (sete) horas.

6- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4

é reportada até ao último dia do período de aferição a que o débito respeita.

7- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 39.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os tipos de horário de trabalho fixo ou flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário

1- O trabalhador médico e a entidade empregadora podem acordar, por escrito, na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direção e chefia;
- b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento de saúde;
- c) Atividade regular fora do estabelecimento de saúde, sem controlo direto da hierarquia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho corresponde a um acréscimo retributivo definido no anexo V do AE.

3- O exercício de cargos e funções em regime de comissão de serviço é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número 2.

5- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 (doze) horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 41.^a

Horários específicos

A entidade empregadora pode fixar, individual ou globalmente, horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com as áreas de prestação de cuidados de saúde e a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem, mediante audição prévia dos trabalhadores médicos a elas afetos.

Cláusula 42.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana,

sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 43.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

3- Entende-se por trabalhador noturno, aquele que execute, pelo menos, 3 (três) horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 (três) horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de 8 (oito) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 (vinte e quatro) horas anteriores, tiver excedido as 8 (oito) horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 (cinquenta) anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a

sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 150 (cento e cinquenta) horas.

7- Para o trabalhador médico a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 150 (cento e cinquenta) horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

Cláusula 45.^a

Trabalho em serviço de urgência

1- Considera-se serviço de urgência, o serviço de ação médica, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde.

2- O regime de trabalho correspondente a 35 (trinta e cinco) horas de trabalho semanal implica a prestação de até 12 (doze) horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, a prestar numa única jornada de trabalho.

3- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 12 (doze) horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

4- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se declararem essa vontade, são dispensados do trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 (trinta) dias da data de apresentação da declaração.

Cláusula 46.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores médicos têm direito a um período de descanso de 12 (doze) horas seguidas entre 2 (dois) períodos de trabalho diário consecutivos.

3- Os trabalhadores médicos têm direito a 1 (um) dia de descanso semanal, acrescido de 1 (um) dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Seja necessário assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) A prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

Cláusula 47.^a

Feriados

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior,

é também observado o feriado municipal da localidade do estabelecimento onde o trabalhador médico presta serviço.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

Cláusula 48.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou sucedem acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior e/ou de outras, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes do AE.

Cláusula 50.^a

Período anual de férias

1- Os trabalhadores médicos têm direito, em cada ano civil, a 1 (um) período de férias retribuídas de 25 (vinte e cinco) dias úteis.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador médico não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) De 3 (três) dias de férias, até ao máximo de 1 (uma) falta ou, de 2 (dois) meios-dias;

b) De 2 (dois) dias de férias, até ao máximo de 2 (duas) faltas ou, de 4 (quatro) meios-dias;

c) De 1 (um) dia de férias, até ao máximo de 3 (três) faltas ou, de 6 (seis) meios-dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 (vinte e dois) dias úteis.

6- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo os períodos de férias ter início em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou in-

terpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias, a que o trabalhador tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de 4 (quatro) meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O trabalhador médico pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área de recursos humanos.

Cláusula 52.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os delegados sindicais das associações sindicais outorgantes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

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

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Regime de faltas

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 54.^a

Faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador médico no local de trabalho e durante o período em que deve desempenhar a atividade para que foi contratado.

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

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

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.

3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador médico.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 56.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita, das faltas e o pedido da sua justificação, são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador médico ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de dois dias úteis.

6- O trabalhador médico deve, nos 15 (quinze) dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador médico expressamente assim o solicitar, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta,

desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador médico, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

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

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 60.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador médico deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2.

VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquela a que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador médico tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador médico como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 35.^a, cujo valor consta do anexo V do AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores médicos em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N),$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 62.^a

Posições e índices remuneratórios

1- A tabela remuneratória base consta do anexo V do AE.

2- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo V do AE.

3- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar, por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório, sempre que circunstâncias técnicas e organizativas de mercado ou particulares exigências o justifiquem.

4- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta as regras de progressão e avaliação do desempenho, contantes do anexo I.

Cláusula 63.^a

Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhado-

res médicos, pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho de pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde, nas seguintes modalidades:

- a) Trabalho nos serviços de urgência, externa e interna;
- b) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, calculadas segundo a média das quantias auferidas nos últimos 11 (onze) meses.

3- Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 (dez) dias úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;
- b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador médico.

Cláusula 66.^a

Despesas com transporte e ajudas de custo

1- O trabalhador médico deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abona antecipadamente o trabalhador médico com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador médico são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador médico cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em mais do que um local de trabalho.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo V do AE.

VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

Regime

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

VIII

Atividade sindical na SCML

Cláusula 68.^a

Organização e exercício da atividade sindical na SCML

Os trabalhadores médicos e as associações sindicais outorgantes do AE têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

Cláusula 69.^a

Direito de informação e consulta

A SCML obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 (trinta) dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização e disciplina do trabalho que devam envolver os trabalhadores médicos.

Cláusula 70.^a

Direito a instalações para atividade sindical na SCML

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais das associações sindicais outorgantes do AE, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 71.^a

Direito de reunião na SCML

1- Os trabalhadores médicos têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pelas associações sindicais outorgantes do AE, até ao período máximo de 15 (quinze) horas por ano, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os promotores das reuniões previstas no número anterior devem comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e a hora

em que pretendem que se realizem.

3- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

4- Os representantes das associações sindicais outorgantes do AE podem participar nas reuniões previstas no número 1, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores médicos eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

X

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve e comissões

Cláusula 74.^a

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve

Os serviços mínimos e meios necessários para os asse-

gurar em caso de greve no âmbito da SCML por parte dos trabalhadores médicos, constam do anexo VI do AE.

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por 4 (quatro) elementos nomeados pela entidade empregadora e 4 (quatro) elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura do AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 (vinte) dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 (dois) representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 76.^a

Comissão arbitral

1- As partes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.^a

Normas de transição e integração salarial

1- Os trabalhadores médicos transitam para a nova estrutura da carreira prevista na cláusula 6.^a, nos seguintes termos:

- Os detentores da categoria de assistente e de assistente graduado, mantêm a mesma designação;
- Os atuais detentores da categoria de chefe de serviço, transitam para a categoria de assistente graduado sénior.

2- A integração dos trabalhadores médicos opera-se com a passagem para o escalão salarial imediatamente inferior da mesma categoria, ou da categoria que lhe corresponda, nos termos do número anterior, ou para o mesmo escalão salarial quando não exista escalão inferior.

3- Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, mantêm o direito à estrutura de carreira e tabela remuneratória base respetiva, cuja aplicação é extinta à medida que vagarem, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de transitar para o regime de trabalho e tabela remuneratória do AE.

4- Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, enquadrados nas modalidades de regime de trabalho de tempo completo prolongado e ou dedicação exclusiva, pode optar pela transição para a tabela remuneratória do AE, segundo as regras dos números 2 e 3, após renunciarem às referidas modalidades de regime de trabalho.

5- Os trabalhadores médicos, 60 (sessenta) dias após a entrada em vigo do AE, podem exercer os direitos de transição previstos nos números 3 e 4, mediante mera declaração escrita nesse sentido dirigido à SCML com a antecedência de 30 (trinta) dias da data em que pretendem que a mesma produza efeitos.

Cláusula 78.^a

Cessação de efeitos

Com a entrada em vigor do AE, cessam os efeitos de todas as disposições internas que versam sobre matérias neste reguladas, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da cláusula anterior.

O clausulado do presente acordo de empresa foi aprovada pela Deliberação n.º 628/2018, da sessão ordinária de 30 de maio da mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 36 (trinta e seis) folhas e VI (seis) anexos, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Edmundo Emílio Mão de Ferro Martinho, provedor.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha, membro do secretariado nacional.

José Manuel Pinto de Almeida, membro do secretariado nacional.

Sofia Alexandra Varella Proença Ferreira Quaresma, delegada sindical.

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul:

Mário Jorge dos Santos Neves, membro da direção.

Guida Maria Marcelino da Ponte, membro da direção.

Hugo Manuel Grasina Esteves, membro da direção.

Depositado em 29 de junho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 127/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO I

Sistema de gestão e avaliação do desempenho, nos termos da cláusula 9.^a, número 3 do AE

Cláusula 1.^a

Objeto

1- O presente anexo estabelece o sistema de gestão e avaliação do desempenho para os trabalhadores médicos (adiante, designado por SGAD).

2- O SGAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da SCML, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Cláusula 2.^a

Âmbito de aplicação

O presente anexo aplica-se ao desempenho dos trabalhadores médicos da SCML.

Cláusula 3.^a

Definições

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por:

a) «Competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador médico;

b) «Dirigente máximo do serviço», o titular do cargo de provedor da SCML;

c) «Dirigentes superiores», a secretária-geral, os dirigentes máximos dos departamentos, dos serviços instrumentais, do HOSA, do CMRA e da ESSA e de outros serviços equiparados;

d) «Dirigentes intermédios», os titulares de cargos de direção intermédia, designadamente, subdiretores, diretores de unidade, diretores de núcleo, coordenadores operativos e outros cargos e chefias de unidades orgânicas cujo exercício se prolongue por prazo superior a seis meses no ano em avaliação;

e) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, sempre mensuráveis e em regra quantificáveis;

f) «Serviço efetivo», o trabalho realmente prestado pelo trabalhador médico os serviços;

g) «Serviços», a secretaria-geral, os departamentos da

SCML, os serviços instrumentais, o Hospital Ortopédico de Sant'Ana, o Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão, a Escola Superior de Saúde do Alcoitão, as Unidades, os núcleos, os sectores e os estabelecimentos da SCML;

h) «Trabalhadores médicos», os trabalhadores médicos da SCML que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados;

i) «Unidades orgânicas», os elementos estruturais da organização interna da SCML quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;

j) «Utilizadores internos», os colaboradores e os serviços da SCML;

l) «Utilizadores externos», os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, e da administração regional e autárquica, bem como as pessoas singulares ou coletivas que beneficiam direta ou indiretamente dos serviços prestados pela SCML.

Cláusula 4.^a

Princípios

O SGAD subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores médicos na prossecução dos objetivos e na execução das políticas da SCML;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores médicos pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores médicos;

c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação do SGAD a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores médicos;

d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores médicos, assente em indicadores do desempenho;

e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores médicos para a obtenção dos resultados previstos;

f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;

g) Orientação para a qualidade nos serviços prestados pela SCML;

h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões internos, nacionais e internacionais, sempre que possível;

i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua atuação;

j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores médicos, nos termos previstos no presente regulamento;

l) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores médicos na fixação dos objetivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;

l) Participação dos utilizadores.

Cláusula 5.^a

Objetivos

Constituem objetivos globais do SGAD:

a) Contribuir para a melhoria da gestão da SCML em razão das necessidades dos seus utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas adotadas;

b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação;

c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores médicos;

d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores médicos, favorecendo a formação ao longo da vida;

e) Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores médicos pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;

f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da SCML;

h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e atividades.

Cláusula 6.^a

Sistema de planeamento

1- O SGAD articula-se com o sistema de planeamento da SCML, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais, dos objetivos anuais e dos planos de atividades, baseados em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2- A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todos os serviços, e aqueles que exercem atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.

Cláusula 7.^a

Ciclo de gestão

1- O SGAD articula-se com o ciclo de gestão da SCML que integra as seguintes fases:

a) Fixação dos objetivos da SCML para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos estratégicos plurianuais determinados, os compromissos assumidos pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;

b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa de pessoal;

c) Elaboração e aprovação do plano de atividades da SCML para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades, indicadores de desempenho da SCML e de cada serviço;

d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos da SCML e de cada serviço, em função de contingências não

previsíveis;

e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação previsto no presente anexo.

2- Compete aos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objetivos globais da SCML e a sua articulação com o SGAD.

Cláusula 8.^a

Periodicidade

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Cláusula 9.^a

Requisitos funcionais para avaliação

1- No caso de trabalhador médico que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego com a SCML há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2- No caso de trabalhador médico que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego com a SCML, com pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente anexo.

3- O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.

4- No caso previsto no número 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva avaliação.

5- No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego com a SCML com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente anexo ou, estando na situação prevista no número 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação.

6- No caso previsto no número anterior releva, para todos os efeitos, a última avaliação atribuída.

7- Se no caso previsto no número 5 o titular da relação jurídica de emprego não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação anual, feita pelo conselho coordenador da avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo.

Cláusula 10.^a

Ponderação curricular

1- A avaliação prevista no número 7 da cláusula anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego com a SCML, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2- Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3- A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no presente anexo.

4- A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação, constantes em ata, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no número 1 e a consideração de reconhecido interesse para a SCML ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5- Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos por deliberação da mesa da SCML.

Cláusula 11.^a

Publicidade

1- As menções qualitativas e respetiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objeto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos no presente anexo, os procedimentos relativos ao SGAD têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador médico ser arquivados no respetivo processo individual.

3- Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.

4- O acesso à documentação relativa ao SGAD subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Cláusula 12.^a

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão da SCML e incide sobre os seguintes parâmetros:

a) «Resultados», obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos dos respetivos serviços;

b) «Competências», que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Cláusula 13.^a

Resultados

1- O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos são, designadamente:

a) Prestação de atos visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador médico.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4- Anualmente são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador médico que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no número 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho ocupado.

5- Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Cláusula 14.^a

Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar

novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no número 3, da cláusula anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores médicos neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador médico.

Cláusula 15.^a

Competências

O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

Cláusula 16.^a

Avaliação das competências

1- A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Competência demonstrada» a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 40 %.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

4- A avaliação final dos trabalhadores médicos é expressa até às centésimas e, quando possível, às milésimas.

Cláusula 18.^a

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- O reconhecimento do mérito previsto no número 1 é objeto de publicitação na SCML, pelos meios internos considerados mais adequados.

Cláusula 19.^a

Efeitos

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador médico que devam ser desenvolvidas;

b) Diagnóstico de necessidades de formação;

c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;

d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;

e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador médico e atribuição de prémios de desempenho, dependente de deliberação de mesa, nos termos das normas aplicáveis.

2- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

a) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o dirigente máximo, cujo texto final deve ser objeto de publicitação;

b) Estágio em organização internacional ou entidade empresarial, com a duração máxima de um mês, cuja atividade e métodos de gestão se mostrem relevantes para a SCML, devendo apresentar relatório do mesmo, ao dirigente máximo;

c) Frequência de ações de formação adequadas ao desenvolvimento de competências profissionais.

3- O período sabático, os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

4- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ainda ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção do trabalhador médico, à correspondente remuneração.

5- O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere ao trabalhador médico, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

Cláusula 20.^a

Menção de inadequado

1- A atribuição da menção qualitativa de desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de

desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador médico;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador médico.

2- As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

Cláusula 21.^a

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores médicos

1- O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores médicos e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas, ser consideradas no plano de formação anual da SCML.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Cláusula 22.^a

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada serviço:

a) O avaliador;

b) O avaliado;

c) O conselho coordenador da avaliação;

d) A comissão paritária;

e) O dirigente máximo;

f) A mesa.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Cláusula 23.^a

Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de categoria igual ou superior, cabendo ao avaliador:

a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o seu serviço ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo conselho coordenador da avaliação;

b) Monitorizar com o avaliado os objetivos anuais negociados, ajustá-los, caso ocorra uma alteração, superveniente das circunstâncias, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;

c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;

d) Avaliar anualmente os trabalhadores médicos diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores médicos no processo de identificação das respetivas necessidades de de-

envolvimento;

f) Fundamentar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, para os efeitos previstos no presente anexo.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que julgue adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores médicos com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

Cláusula 24.^a

Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente anexo, o avaliado tem direito:

a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;

b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva auto-avaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de impugnação, nos termos do regime jurídico aplicável.

Cláusula 25.^a

Conselho coordenador da avaliação

1- Junto da mesa da SCML, funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SGAD, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido na cláusula 7.^a;

b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;

c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como, proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;

e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;

f) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo

dirigente máximo e íntegra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, o diretor clínico e dois a quatro outros dirigentes da carreira médica detentores de categoria igual ou superior à de assistente graduado.

3- A presidência do conselho coordenador da avaliação ou das secções autónomas previstas no número 3 pode ser delegada.

4- O regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação deve ser elaborado tendo em conta a sua natureza e dimensão.

Cláusula 26.^a

Comissão paritária

1- Junto da mesa da SCML, funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da administração, designados pelo dirigente máximo, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação, e dois representantes dos trabalhadores médicos por estes eleitos.

3- Os vogais representantes da administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

4- Os vogais representantes dos trabalhadores médicos são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores médicos que constituem o universo de trabalhadores médicos da SCML.

5- O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores médicos deve decorrer em dezembro e é organizado nos termos de despacho do dirigente máximo, que é publicitado na intranet da SCML, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores médicos, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até quarenta e oito horas antes da realização do ato eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do ato eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respetivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores médicos pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

6- A não participação dos trabalhadores médicos na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apre-

ciação por esse órgão.

7- Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

8- Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes da administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos números 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e no prazo de cinco dias.

9- Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

10- Nas situações previstas no número 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Cláusula 27.^a

Dirigente máximo

1- Compete ao dirigente máximo:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da SCML;

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente anexo;

c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos do presente anexo;

d) Assegurar o cumprimento na SCML das regras estabelecidas no presente anexo em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;

e) Homologar as avaliações anuais;

f) Decidir das reclamações dos avaliados;

g) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades da SCML;

h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente anexo.

2- Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

3- As competências do dirigente máximo podem ser delegadas.

Cláusula 28.^a

Mesa

Entre outras competências que lhe são atribuídas pelo presente anexo, compete à mesa da SCML:

a) Definir um quadro de objetivos estratégicos;

b) Aprovar os objetivos anuais de cada serviço;

c) Aprovar a lista de competências;

d) Desenvolver o processo de seleção e contratação de

entidade externa para avaliação dos serviços (hetero-avaliação);

e) Seleccionar os serviços e atribuir a distinção de mérito.

Cláusula 29.^a

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores médicos compreende as seguintes fases:

a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;

b) Realização da auto-avaliação e da avaliação;

c) Harmonização das propostas de avaliação;

d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;

e) Validação de avaliações e reconhecimento dos desempenhos excelentes;

f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;

g) Homologação;

h) Reclamação e outras impugnações;

i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Cláusula 30.^a

Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada serviço e da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos de produção;

b) A definição de objetivos e resultados a atingir pelos serviços deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores médicos, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da atividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse da SCML e das necessidades dos utilizadores;

c) A planificação em cascata, quando efetuada deve evidenciar o contributo de cada serviço para os resultados finais pretendidos para a SCML;

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pela SCML é considerado pelo conselho coordenador da avaliação no estabelecimento de orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, e para validar as avaliações do desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como o reconhecimento do desempenho excelente.

3- Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SGAD, nomeadamente visando o alinhamento dos

objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores médicos.

4- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Cláusula 31.^a

Auto-avaliação e avaliação

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação do desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente anexo, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos indicadores do desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções do desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento do desempenho excelente.

4- A auto-avaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.^a quinzena de janeiro.

5- A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Cláusula 32.^a

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.^a quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.

Cláusula 33.^a

Reunião de avaliação

1- Durante o mês de fevereiro e após a harmonização referida na cláusula anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador médico, bem como identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades aprovado para o novo ciclo de gestão e considerando os objetivos fixados para o serviço, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação, nos termos das cláusulas seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao dirigente máximo a referida marcação.

6- A situação prevista no número anterior é considerada para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Cláusula 34.^a

Contratualização dos parâmetros

1- No início de cada período anual de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

2- A reunião de negociação referida no número anterior deve ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem o respetivo serviço ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

Cláusula 35.^a

Contratualização de objetivos

A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador médico devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador médico é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como desempenho inadequado;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador médico podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Cláusula 36.^a

Contratualização de competências

1- A fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores médicos são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à categoria, área funcional ou posto de trabalho;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador médico é efetuada de entre as relacionadas com a categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Cláusula 37.^a

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado;

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente.

2- O reconhecimento do desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5- No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Cláusula 38.^a

Apreciação pela comissão paritária

1- O trabalhador médico avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação a ser sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2- O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não pode exceder 30 minutos.

5- A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6- O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

Cláusula 39.^a

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo, deve ser, em regra, efetuada até 30 de março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 40.^a

Reclamação

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de

homologação é de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Cláusula 41.^a

Outras impugnações

1- Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação no termos da lei.

2- A decisão favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3- Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Cláusula 42.^a

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio do serviço, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Cláusula 43.^a

Diferenciação de desempenhos

1- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores médicos para o reconhecimento de desempenho excelente.

2- As percentagens referidas no número anterior devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

3- A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente anexo, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Cláusula 44.^a

Publicitação de resultados

1- Anualmente é divulgado o resultado global da aplicação do SGAD, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas.

2- Os resultados globais da aplicação do SGAD são publicados pela SCML, nomeadamente na *intranet*.

Cláusula 45.^a

CrITÉrios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no presente anexo, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores médios ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados» a última avaliação do desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções.

Cláusula 46.^a

Avaliações anteriores e conversão de resultados

1- Nas situações previstas em que seja necessário ter em conta a avaliação do desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta os resultados da aplicação de diversos sistemas de avaliação, para conversão de valores quantitativos é usada a escala do SGAD, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.

2- Nas situações previstas no número anterior em que só tenha havido atribuição de menção qualitativa ou atribuição de valores quantitativos não sujeitos a percentagens de diferenciação de desempenhos, é realizada ponderação curricular, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

ANEXO II

Modelo de declaração de não incompatibilidade, nos termos da cláusula 11.^a, número 2 do AE

«_____ (nome completo, número de C.P. e categoria profissional), a quem se aplica o disposto na cláusula 11.^a, número 2, do acordo de empresa celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada remunerada e não subordinada, em diversos locais, correspondente ao exercício da medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a declarante exerce na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida no caso de ocorrência superveniente de conflito.

_____(local), ____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano)

O/A trabalhador/a médico/a,

(assinatura)

ANEXO III

Cláusula 1.^a

Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção

Objeto e âmbito

Procedimento de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, nos termos da cláusula 19.^a, número 1 do AE contendo o modelo comum de recrutamento e seleção (A) e o modelo transitório experimental (B).

O procedimento de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica na SCML segue o modelo comum (A) ou o modelo transitório experimental (B), nos termos do presente anexo.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

O modelo (A) entra em vigor nos termos do previsto na cláusula 3.^a, número 1 do AE, sem prejuízo da aplicação do regime transitório previsto como modelo (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE e durante o perí-

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

odo da sua primeira renovação, findo os quais está em vigor o regime comum previsto no modelo (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Definições

Para os efeitos do presente anexo, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal médico da SCML;

b) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

c) «Métodos de seleção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 4.^a

Prévia qualificação

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as candidaturas podem ser objeto de análise preliminar para a verificação dos requisitos exigidos, em momento prévio à aplicação dos métodos de seleção, devendo, de imediato, ser elaborada a lista dos candidatos admitidos e a de candidatos excluídos.

2- Em situações de manifesta necessidade e urgência, devidamente fundamentada, a entidade empregadora pode proceder à contratação de trabalhadores médicos em contrato individual de trabalho, precedida de um procedimento de natureza simplificada.

Cláusula 5.^a

Competência

A abertura do procedimento de recrutamento e seleção é da competência da mesa da SCML, sob proposta das direções clínicas.

MODELO (A)

Modelo comum

CAPÍTULO III

Tramitação do procedimento comum de recrutamento e seleção (A)

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Cláusula 6.^a

Publicitação do procedimento

1- A abertura do procedimento comum de recrutamento e seleção é tornada pública pelos seguintes meios, sem prejuízo da publicitação através de outros meios de divulgação:

a) Na página eletrónica da SCML, por publicação integral;

b) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação na referida página eletrónica.

2- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação da deliberação de mesa que autoriza o procedimento de seleção;

b) Identificação do prazo de validade do procedimento, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar;

c) Caracterização dos postos de trabalho, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar e categoria;

d) Nível habilitacional exigido;

e) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

f) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

g) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

h) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

i) Métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final;

j) Tipo, forma e duração das eventuais provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;

k) Composição e identificação do júri de seleção;

l) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;

m) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

3- A publicação por extrato deve mencionar a identificação da SCML, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, grau habilitacional, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência à página eletrónica onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II

Júri

Cláusula 7.^a

Designação do júri

1- A publicitação do procedimento de seleção implica a designação e constituição de um júri.

2- O júri é designado pela mesa da SCML, mediante pro-

postas das direções clínicas.

3- No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

Cláusula 8.^a

Composição do júri

1- O júri é composto por um presidente e dois vogais trabalhadores médicos.

2- Todos os membros do júri, trabalhadores médicos, devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento de seleção e devem pertencer à respetiva área de exercício profissional.

3- Se na SCML não existirem trabalhadores médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respetiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

6- No caso previsto no número anterior, o novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

7- A área de recursos humanos respetiva presta a assessoria técnica e administrativa necessária ao júri.

Cláusula 9.^a

Competência do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção;

b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;

e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido.

2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

Cláusula 10.^a

Funcionamento do júri

1- O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador de recursos humanos.

3- Na primeira reunião, o júri define, por escrito, o seu modo de funcionamento e em cada reunião deve ser lavrada ata, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4- Das atas de reuniões em que seja efetuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

SECÇÃO III

Candidatura

Cláusula 11.^a

Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento de seleção os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efetuada na admissão ao procedimento, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade empregadora, em função da diferenciação exigida e com parecer favorável da direção clínica, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 12.^a

Prazo de candidatura

A entidade empregadora estabelece, no respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de cinco e um máximo de 15 dias úteis, contados da data da publicação que ocorra em último lugar.

Cláusula 13.^a

Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nasci-

mento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a SCML confirma, pela mesma via, a receção da candidatura, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 14.^a

Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o procedimento ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Registo criminal;

d) Três exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas.

2- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via eletrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

5- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente anexo, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

6- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de ad-

mitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

7- A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar e ou penal e a exclusão do candidato.

Cláusula 15.^a

Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados dos fundamentos da decisão.

3- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior, convocam-se os candidatos e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

Cláusula 16.^a

Início da utilização dos métodos de seleção

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de cinco dias úteis, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 15 dias úteis após a data de afixação da lista de candidatos ao concurso, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 20 dias úteis.

SECÇÃO IV

Métodos de seleção

Cláusula 17.^a

Métodos de seleção

Os métodos de seleção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 18.^a

Avaliação e discussão curricular

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do *curriculum vitae* profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência ad-

quirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras ações de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respetiva, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Atividades docentes e de investigação;

f) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente a formação em áreas de gestão e de qualidade de serviços de saúde.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o concurso:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 5 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 2 valores;

Alínea d) - de 0 a 7 valores;

Alínea f) - de 0 a 4 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - de 0 a 8 valores;

Alínea b) - de 0 a 3 valores;

Alínea c) - de 0 a 2 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 5 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 3 valores;

Alínea c) - de 0 a 3 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 6 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos *curricula vitae* dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do *curriculum vitae* devem intervir os três membros do júri, dispondo cada membro de 15 minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua rea-

lização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da SCML e divulgados na página eletrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 19.^a

Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projeto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO V

Resultados, ordenação final, recrutamento dos candidatos e disposições finais

Cláusula 20.^a

Ordenação final dos candidatos

1- Terminados os métodos de seleção, o júri deve preparar, no prazo máximo de cinco dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 21.^a

Critérios de ordenação preferencial

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento de seleção;

b) Maior duração do vínculo à SCML.

Cláusula 22.^a

Lista de ordenação final

1- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados da publicação da lista de ordenação final.

2- A lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações da SCML.

Cláusula 23.^a

Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados são recrutados, após deliberação da mesa da SCML, para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final:

a) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego;

b) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;

c) Não compareçam à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 24.^a

Cessação do procedimento de seleção

O procedimento cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação, ou quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento.

Cláusula 25.^a

Restituição e destruição de documentos

É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do respetivo procedimento.

Cláusula 26.^a

Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

MODELO (B)

Modelo transitório experimental

CAPÍTULO IV

Tramitação do procedimento de recrutamento e seleção transitório experimental (B)

Cláusula 27.^a

Objeto

O procedimento de recrutamento e seleção experimental transitório visa assegurar os seguintes princípios:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção.

Cláusula 28.^a

Âmbito

Aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho.

Cláusula 29.^a

Responsabilidade

Compete à área de recursos humanos com competência para o efeito a aplicação deste procedimento.

Cláusula 30.^a

Competência

A autorização do procedimento de admissão é da competência da mesa da SCML, ou a quem esta subdelegue competência para tal, sob proposta das direções clínicas.

Cláusula 31.^a

Pedido de recrutamento: identificação da necessidade e autorizações

1- A área de recursos humanos recebe o pedido de recrutamento através de formulário próprio.

2- O processo de recrutamento é desencadeado na sequência de solicitação proveniente das direções clínicas.

Cláusula 32.^a

Análise do pedido de recrutamento: motivo do pedido e perfil da função

1- Após a receção do pedido de recrutamento, a área de recursos humanos valida o motivo do pedido bem como o seu enquadramento legal.

2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada no formulário de pedido de recrutamento e a descrição de funções.

3- Após validação desta informação é aberto o processo de recrutamento.

Cláusula 33.^a

Anúncio, divulgação da vaga e receção de candidaturas

1- A área de recursos humanos divulga a vaga contendo as seguintes informações: breve apresentação da função, requisitos e competências valorizadas.

2- A divulgação do anúncio pode ser feita internamente e ou externamente.

3- No recrutamento interno, a área de recursos humanos cria o anúncio e solicita o apoio do serviço com competência para respetiva divulgação interna. No recrutamento externo, a área de recursos humanos agiliza a publicação do anúncio no *website* da SCML e em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no referido *website*. O anúncio pode também ser colocado em outros *websites* de emprego. As candidaturas externas são recebidas através do *website* da SCML, ou através de endereço de correio eletrónico disponibilizado para tal efeito, ou por correio convencional.

4- Os *curricula vitae* (doravante CV) de candidatos externos chegam através de candidaturas espontâneas (*website*, e ou correio eletrónico e ou correio convencional), ou através de candidaturas às vagas disponíveis.

5- Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as candidaturas externas e ou internas podem também ser sinalizadas pelas direções clínicas da SCML.

Cláusula 34.^a

Triagem curricular

1- A área de recursos humanos procede nesta fase, à verificação documental das habilitações académicas e legais dos candidatos, confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas e elabora uma lista com todos os candidatos identificados.

2- Os candidatos selecionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão sendo esta listagem posteriormente remetida às direções clínicas.

Cláusula 35.^a

Entrevista presencial

1- Selecionados os candidatos, é realizada uma entrevista de avaliação. A avaliação da candidatura é, em princípio, realizada pelo diretor de serviço (no caso dos hospitais da SCML) e pelo diretor clínico, com o apoio das respetivas áreas de recursos humanos.

2- Nesta fase, obtém-se a informação, sobre os candidatos, considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente: confirmar requisitos mínimos para a função (académicos e legais), experiências profissionais anteriores, motivação e disponibilidade para a função.

3- Na entrevista, podem participar outros elementos que a direção clínica considere necessário e/ou conveniente. Após entrevista e com base na informação recolhida, deve ser elaborado relatório de entrevista.

Cláusula 36.^a

Tomada de decisão e apresentação de proposta

1- Findas as entrevistas, decorre uma reunião com vista à decisão final do processo de recrutamento com intervenção da direção de serviço e direção clínica e com o apoio da área de recursos humanos.

2- Desta reunião é emitida uma proposta de contratação

com o respetivo fundamento, o enquadramento profissional em termos de categoria profissional e nível remuneratório, tipologia de contrato, organização do tempo de trabalho, enquadramento legal e período experimental, sendo a mesma submetida a apreciação do conselho diretivo ou em alternativa do administrador da SCML com o pelouro da saúde.

3- Após deliberação favorável do conselho diretivo ou do administrador da SCML com o pelouro da saúde, a proposta de contratação do trabalhador médico é remetida para autorização da mesa da SCML.

4- Os candidatos envolvidos que não foram selecionados deverão ser informados de tal fato pela área de recursos humanos através de correio eletrónico sobre o encerramento do processo.

Cláusula 37.^a

Dados de contratação

1- Mediante deliberação favorável da mesa da SCML, ou a quem esta última delegou competência para tal, relativamente à proposta final, compete à DIRH solicitar os respetivos dados pessoais e respetiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro trabalhador médico. Esta recolha de dados pode ser feita telefonicamente, devendo os documentos ser entregues até ao momento de assinatura de contrato de trabalho ou por correio eletrónico.

2- O núcleo administrativo e de contratação da DIRH deverá estar munida da seguinte documentação, tida como necessária para o encerramento do processo de admissão:

- a) *Curriculum Vitae* do futuro trabalhador médico acompanhado de documentos comprovativos de habilitação;
- b) Dados pessoais para efeitos de contratação;
- c) Dados de contratação;
- d) Pedido de recrutamento.

Cláusula 38.^a

Remissão

Ao modelo (B) aplica-se o disposto nas cláusulas 25.^a e 26.^a do presente anexo.

ANEXO IV

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico, nos termos da cláusula 33.^a do AE

Cláusula 1.^a

Objeto, área e âmbito

O presente anexo contém as normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

Cláusula 2.^a

Definições

Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no AE, entende-se por:

- a) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de procedi-

mentos próprios da área de exercício profissional hospitalar, adiante, abreviadamente, AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;

b) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de procedimentos próprios da AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;

c) «Atividades médicas programadas», os procedimentos próprios da AH que, sem prejuízo sério para a saúde e integridade física do paciente, podem ser praticados sem caráter urgente ou emergente;

d) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos da carreira médica da AH não exclusivamente afetos a esta atividade;

e) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com a duração mínima de 20 minutos, salvo vontade expressa por escrito por parte do trabalhador médico para uma duração inferior, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico, quer no tipo de cuidados de saúde a oferecer quer na proporção do período normal de trabalho semanal a afetar-lhe, uma vez garantida a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;

f) «Atividade não assistencial», a que está intimamente articulada com a prestação de cuidados de saúde mas não implica uma relação direta e imediata com o utente, designadamente o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades de saúde, a organização de ficheiros e a elaboração de relatórios, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho, com a duração de três a cinco horas;

g) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, por trabalhadores médicos», a que envolve a tutoria de médicos a frequentar o internato médico e ainda a orientação de estágios de alunos de medicina e de internos, a qual determina a atribuição de um período próprio semanal de três a cinco horas sendo que o somatório deste período com o previsto na alínea anterior não pode ultrapassar um total semanal de oito horas.

Cláusula 3.^a

Funcionamento

1- O período normal de funcionamento dos serviços decorre entre as oito e as 20 horas, de segunda a sexta-feira.

2- O período de atendimento nas atividades médicas programadas não pode decorrer fora dos limites previstos no número 1.

3- O período normal de funcionamento dos serviços que asseguram atividades urgentes ou emergentes, designadamente o serviço de urgência polivalente, as unidades de cuidados intensivos e os serviços que asseguram a realização

de meios complementares de diagnóstico de apoio àquelas atividades, decorre entre as zero e as 24 horas, de segunda-feira a domingo todos os dias do ano.

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de sete horas diárias e de 35 horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do número seguinte.

2- O trabalho prestado em serviço de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, é organizado de segunda-feira a domingo.

Cláusula 5.^a

Intervalos de descanso e pausas

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diário nenhum deles deve exceder seis horas consecutivas.

3- A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário.

4- No decorrer de cada período de trabalho de duração inferior a quatro horas, há uma pausa com a duração de 10 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

5- No decorrer de cada período de trabalho de duração igual ou superior a quatro horas, há duas pausas com a duração de 10 minutos cada que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 6.^a

Descanso semanal

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos deve ser prestado no período normal de funcionamento dos serviços, garantindo-se em cada semana dois dias de descanso.

2- A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3- Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4- A pedido do trabalhador médico, o dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias.

Cláusula 7.^a

Descanso compensatório

1- Nos casos em que se deve aplicar o regime de descanso compensatório previsto na lei pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar,

e em dia feriado, a falta de previsão ou de concessão em concreto do dia de descanso compensatório dentro do prazo garantido para o efeito, confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo em um dos dois dias úteis de trabalho imediatamente seguintes ao último em que a designação deveria ter tido lugar, mediante aviso escrito dirigido com a antecedência de 72 horas ao seu superior hierárquico, sem prejuízo de, em casos excecionais e mediante prévio acordo escrito com o trabalhador médico, essa satisfação obrigatória poder ter lugar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da prestação do trabalho.

2- A satisfação do descanso compensatório referido no número anterior, não fica condicionada, em caso algum, pela obrigação do trabalhador médico repor, em tempo de trabalho, os períodos de descanso compensatório gozados.

Cláusula 8.^a

Serviço de urgência

1- O trabalho no serviço de urgência, adiante, abreviadamente, SU, é objeto de elaboração de escalas anuais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas.

2- O trabalho nas unidades de cuidados intensivos e intermédios, adiante, abreviadamente, UCI, é objeto de elaboração de escalas mensais.

3- As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários com a antecedência de 30 dias a contar do respetivo início de vigência.

Cláusula 9.^a

Limitação horária

A organização do tempo de trabalho deve obstar à prestação de mais de 10 horas consecutivas de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto sobre a prestação de trabalho em SU e em UCI.

Cláusula 10.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de discussão entre o trabalhador médico e o superior hierárquico do serviço a que o mesmo pertence, visando a obtenção de acordo a respeito da modalidade a adotar e dos demais aspetos a prever.

2- Não se alcançando o acordo e após audiência prévia do delegado sindical da associação outorgante em que o mesmo se encontre filiado, o qual deve ser notificado para o efeito pela entidade empregadora, com a consequente pronúncia deste no prazo de cinco dias, cabe ao órgão máximo da en-

tidade empregadora a deliberação final, a ser proferida no prazo de 10 dias, a contar do fim do prazo previsto para a intervenção sindical.

3- O horário de trabalho, ou a sua eventual alteração, entra em vigor após homologação pelo órgão máximo da entidade empregadora.

Cláusula 11.^a

Mapas de horário de trabalho

1- O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho.

2- Quando não seja possível proceder à identificação prevista no número anterior num único mapa, devem ser produzidos tantos mapas quantos os esquemas semanais de trabalho que se verifiquem em cada caso.

Cláusula 12.^a

Regime do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para os serviços, carecendo sempre de autorização prévia do órgão máximo da entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores médicos que se encontrem nas seguintes condições:

a) Trabalhadora médica grávida, puerpera ou lactante e trabalhador médico com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência;

b) Trabalhador-estudante.

4- A prestação de trabalho suplementar deve garantir o descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do ato médico e o cumprimento do descanso obrigatório do trabalhador médico.

Cláusula 13.^a

Sucessão de regimes

Os horários de trabalho vigentes mantêm-se em vigor, sem prejuízo da possibilidade de serem alterados, nos termos da lei ou do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho identificado na cláusula 1.^a do presente anexo.

ANEXO V

Posições, níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo nos termos das cláusula 62.^a, e 40.^a, número 2 e 66.^a, número 5, do AE

Tabela de retribuições base (RB)

Categoria	Escalão	V/Mês
Assistente graduado sénior	3	5 063,38 €
	2	4 548,46 €
	1	4 033,54 €
Assistente graduado	5	3 621,60 €
	4	3 518,62 €
	3	3 415,64 €
	2	3 312,65 €
	1	3 209,67 €
Assistente	8	3 158,18 €
	7	3 106,68 €
	6	3 055,19 €
	5	3 003,70 €
	4	2 952,21 €
	3	2 900,72 €
	2	2 849,22 €
	1	2 746,24 €

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT)

Montante	Pagamento
Até 25 % da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador médico.

Despesas com transporte

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/Km	Com a retribuição do mês seguinte

Ajudas de custo diárias

Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte
RB entre 899,39 € e 1 373,73 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,73 €	62,75 €	148,91 €	

ANEXO VI

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve nos termos e para os efeitos da cláusula 74.^a, do AE

Cláusula 1.^a

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares da SCML, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.^a

Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Urgência interna;
- b) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- c) Cuidados paliativos em internamento.

Cláusula 3.^a

Fixação especial de serviços mínimos

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecédidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes da SCML, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da SCML ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.^a

Interpretação e integração de lacunas

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 75.^a do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente instrumento, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da SCML e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 637 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

...

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

...

Cláusula 63.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

$R(tf)$ = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado;

Rh = Retribuição horária;

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 64.ª

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 57,24 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 576,84 € mensais, em média anual.

...

Cláusula 67.ª

Subsídio de alimentação

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,65 € por cada dia de trabalho prestado.

....

ANEXO II

Bandas salariais

	Quadros superiores		
Job grade	Bandas salariais (€/Ano)		
19	76 200 €	-	114 300 €
18	56 600 €	-	84 900 €
17	51 000 €	-	76 500 €
16	43 200 €	-	64 800 €
15	31 500 €	-	47 250 €
14	25 400 €	-	38 100 €
13	22 500 €	-	33 750 €
12	20 000 €	-	30 000 €

QUADROS MÉDIOS		
NÍVEIS	BANDA SALARIAL €/mês	
D2	1.606 €	3.351 €
D1	1.310 €	2.485 €

EXECUTANTES				
NÍVEIS	ZONA ADMISSÃO	BANDA SALARIAL €/mês		
C2		1.376 €	-	2.431 €
C1		1.211 €	-	2.212 €
B2		1.105 €	-	2.011 €
B1		996 €	-	1.534 €
A2	795 €	906 €	-	1.407 €
A1	724 €	830 €	-	1.121 €

ANEXO III

A.1. Cláusulas

...

Cláusula 76.^a

Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no seguinte valor:

– Infantário - 66,30 €;

...

Cláusula 91.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

c) Subsídio especial a deficientes: 95,00 €;

...

Mitrena, 6 de abril de 2018.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

Filomena Maria Ouro H. Bóia, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica.

Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higino José, na qualidade de mandatário.

José Francisco Paixão Correia, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higino José, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higino José, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higino José, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higino José, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higino José, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higinio José, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel Diogo Bravo, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Higinio José, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas Químicas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, em representação dos seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul.

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN.

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

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

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

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

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

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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 Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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.

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Ser-

viços dos Açores.

Depositado em 3 de julho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 128/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018.

1- Quadros superiores

Chefe de sector
Chefe de secção
Chefe de serviços
Chefe de turno
Técnico - Grau III
Técnico - Grau II

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Escriturário principal

2.2- Técnicos de produção e outros

Analista qualificado
Encarregado 1.^a
Técnico administrativo/industrial
Técnico - Grau I
Técnico de manutenção - Grau IV

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado 2.^a
Fiel de armazém qualificado

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Escriturário 1.^a
Fiel de armazém principal

4.2- Produção

Analista principal
Analista I
Fogoeiro 1.^a

Operador de processo principal - Grau II
Técnico industrial - Grau III
Técnico de manutenção - Grau III

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Escriturário 2.^a
Escriturário 3.^a

5.3- Produção

Analista II
Analista 3.^a
Fogoeiro 2.^a
Lubrificador 1.^a
Lubrificador 2.^a
Operador de máquinas de transporte e elevação - Grau IV
Operador de processo 1.^a
Operador de processo 2.^a
Operador de processo 3.^a
Operador de logística
Operador de processo principal - Grau I
Pedreiro 1.^a
Pedreiro 2.^a
Pintor 1.^a
Pintor 2.^a
Técnico industrial
Técnico de manutenção - Grau II
Técnico de manutenção - Grau I

5.4- Outros

Fiel de armazém

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar administrativo - Grau III
Auxiliar administrativo - Grau II
Auxiliar administrativo - Grau I
Controlador de entregas
Telefonista/Rececionista

6.2- Produção

Ajudante
Ajudante de processo - Grau IV
Ajudante de processo - Grau III
Ajudante de processo - Grau II
Ajudante de processo - Grau I
Fogoeiro 3.^a
Lubrificador 3.^a
Operador de máquinas de transporte e elevação - Grau III
Operador de máquinas de transporte e elevação - Grau II
Operador de máquinas de transporte e elevação - Grau I
Pedreiro 3.^a

A- Estagiários

Técnico estagiário - Grau III
Técnico estagiário - Grau II
Técnico estagiário - Grau I

Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio 2018.

1- Quadros superiores

Chefe de serviços III
Chefe de serviços II
Diretor II
Diretor I
Diretor de cruzeiro II
Diretor de cruzeiro I
Técnico oficial de contas II
Técnico oficial de contas I

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assessor de direção II
Assessor de direção I
Assistente de bordo II
Assistente de diretor de cruzeiro II
Chefe de serviços I
Mestre de tráfego local
Promotor comercial II

2.2- Técnicos da produção e outros

Chefe de cozinha
Chefe de serviços operacional III
Chefe de serviços operacional II
Chefe de serviços operacional I
Chefe pasteleiro
Maquinista prático 1.ª
Técnico operacional III

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Camaroteiro chefe
Chefe de bar
Chefe de receção
Chefe de sala
Subchefe de cozinha

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente de diretor de cruzeiro I
Assistente de bordo I

Cozinheiro 1.ª
Cozinheiro 2.ª
Empregado de bar 1.ª
Empregado de mesa 1.ª
Marinheiro de tráfego local
Rececionista
Secretário II
Secretário I
Técnico administrativo III
Técnico administrativo II
Técnico administrativo I
Técnico de informática III
Técnico de informática II
Técnico de informática I

4.2- Produção

Maquinista prático 2.ª
Maquinista prático 3.ª
Técnico operacional II
Técnico operacional I

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo II
Telefonista/Rececionista II

5.3- Produção

Assistente operacional II

5.4- Outros

Ajudante de maquinista prático
Camaroteiro
Cozinheiro 3.ª
Empregado de bar 2.ª
Empregado de mesa 2.ª
Marinheiro de 2.ª de tráfego local
Vigia II

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de bar
Ajudante de cozinha
Assistente administrativo I
Auxiliar administrativo II
Auxiliar administrativo I
Copeiro II
Copeiro I
Empregado de limpeza II
Empregado de limpeza I
Empregado de quiosque II
Telefonista/Rececionista I
Vigia I

6.2- Produção

Assistente operacional I

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, a página 1779, onde se lê:

«... ..

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

[...]

2- O CCTV altera o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de junho de 2016.

[...]»

deve ler-se:

«Cláusula 1.^a

(Âmbito)

[...]

2- O CCTV altera o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2016.

[...]»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Oficiais de Justiça - SNOJ - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1- O Sindicato Nacional dos Oficiais de Justiça é uma associação representativa dos oficiais de justiça constituída como pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos.

2- O Sindicato Nacional dos Oficiais de Justiça adota a sigla SNOJ.

3- O SNOJ durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

O SNOJ abrange os profissionais oficiais de justiça que exerçam a sua atividade profissional qualquer que seja a natureza jurídica do seu vínculo profissional.

Artigo 3.º

1- O SNOJ tem a sua sede no Porto.

2- O SNOJ exerce a sua atividade em todo o território nacional.

3- O SNOJ, sempre que se entenda conveniente à prossecução dos fins legais, pode deliberar a criação de:

- a) Delegações regionais;
- b) Regiões sindicais;
- c) Outras formas de representação descentralizada.

Artigo 4.º

1- O SNOJ tem direito a usar emblema, estandarte e selos próprios de modelo a aprovar em assembleia geral.

2- O emblema do SNOJ é constituído por uma senhora empunhando uma espada com a mão direita e segurando uma balança com a mão esquerda, rodeada por um escudo, tendo em cima a designação «Sindicato Nacional dos Oficiais de Justiça».

3- A bandeira é quadrangular, de fundo branco com a gravação do símbolo do SNOJ ao centro.

4- Os selos próprios serão sempre feitos com o símbolo aprovado nos termos do número 1.

5- Os símbolos do SNOJ podem ser alterados em assembleia geral reunida em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, por proposta da direção.

6- A deliberação prevista no número anterior carece de maioria qualificada de dois terços dos membros presentes.

Artigo 5.º

1- O SNOJ pode aderir a outras organizações sindicais.

2- O SNOJ pode colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras.

3- O SNOJ pode filiar-se ou criar organizações de interesse para os seus associados.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 6.º

O SNOJ é uma organização autónoma, do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações representativas de empregadores ou de oficiais de justiça e orienta a sua ação no sentido de:

a) garantir a todos os oficiais de justiça o direito a se sindicalizarem, independentemente das suas opções, designadamente, políticas ou religiosas;

b) desenvolver a sua atividade, com total independência, em prol do reforço dos direitos dos oficiais de justiça e da defesa dos seus interesses coletivos;

c) defender para todos os oficiais de justiça condições de trabalho dignas e adequadas às responsabilidades profissionais assumidas;

d) propugnar por remunerações justas e correspondentes ao nível de competências profissionais detidas e exercidas;

e) defender solidariamente os interesses socioprofissionais dos oficiais de justiça.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 7.º

São atribuições do SNOJ:

- a) Defender os interesses dos oficiais de justiça, em especial dos seus associados;
- b) Defender e promover os direitos individuais e coletivos dos oficiais de justiça no âmbito socioprofissional;
- c) Organizar os meios técnicos e humanos necessários para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundos de solidariedade e de greve;
- d) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- e) Intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- f) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correta, as reivindicações dos oficiais de justiça e definir as formas de intervenção aconselhadas a cada caso;
- g) Defender condições de trabalho para os oficiais de justiça que garantam o exercício e respeito pelas normas deontológicas;
- h) Defender a segurança e higiene nos locais de trabalho e participar na fiscalização;
- i) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com as suas funções;
- j) Promover a valorização profissional e reconhecimento social dos oficiais de justiça;
- k) Promover o reforço das relações entre os associados designadamente através do desenvolvimento de atividades socioculturais e desportivas;
- l) Fomentar o desenvolvimento profissional dos oficiais de justiça designadamente através de formação;
- m) Desenvolver os contactos e a cooperação com organizações nacionais ou estrangeiras, de natureza sindical, científica, profissional ou social, que visem o exercício da profissão de oficial de justiça;
- n) Participar na definição da política e controlo de execução dos planos económico-sociais;
- o) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos, privados e sociais o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- p) Quaisquer outras que lhes sejam cometidas por lei.

Artigo 8.º

Ao SNOJ compete, nomeadamente:

- a) Desenvolver e apresentar às entidades competentes propostas legislativas e de normativos que regulem as condições de trabalho dos oficiais de justiça;
- b) Celebrar acordos e aprovar instrumentos de regulação coletiva de trabalho;
- c) Decretar a greve e definir serviços mínimos;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que se relacionem com a sua especialidade, por sua iniciativa ou quando solicitado pelos associados, organismos oficiais, entidades empregadoras

ou por outras organizações;

e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções coletivas de trabalho;

f) Intervir nos processos disciplinares e judiciais instaurados aos associados pelas entidades empregadoras e em todos os casos de despedimento;

g) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho e no exercício da profissão;

h) Atuar, prontamente, com vista à revogação imediata, sempre que identificadas disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos oficiais de justiça;

i) Criar, gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, instituições de carácter social;

j) Desenvolver ações sindicais em conjunto com outras organizações congéneres;

k) Defender os princípios éticos inerentes ao exercício profissional;

l) Contribuir para o desenvolvimento profissional dos oficiais de justiça designadamente através do financiamento, da organização, da realização e do suporte à formação profissional e formação permanente dos oficiais de justiça.

Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins o SNOJ deve:

a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical sólida, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais nos termos previstos na lei;

b) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses como trabalhadores e profissionais;

c) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional dos oficiais de justiça;

d) Promover a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos oficiais de justiça;

e) Implementar dinâmicas facilitadoras de uma estreita e contínua ligação entre os associados;

f) Desenvolver ações de divulgação da profissão à sociedade contribuindo para a promoção social da sua profissão;

g) Promover a valorização profissional, científica e cultural dos oficiais de justiça.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 10.º

1- Têm direito a filiar-se no SNOJ todos os oficiais de justiça que estejam nas condições previstas no artigo 2.º e aceitem os seus princípios e fins estatutários.

2- Nenhum oficial de justiça pode estar filiado em qualquer outro sindicato, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição.

Artigo 11.º

Admissão

1- A proposta de filiação deverá ser dirigida ao presiden-

te do SNOJ, em formulário online disponibilizado para esse efeito pelo SNOJ, onde conste obrigatoriamente a identificação completa do profissional (nome, data de nascimento, número de identificação civil e fiscal, correio eletrónico), número mecanográfico, local de trabalho e de residência, categoria profissional exercida.

2- O pedido de filiação será acompanhado dos documentos julgados necessários.

3- A direção, no prazo máximo de oito dias úteis após a apresentação do pedido, comunicará a sua decisão ao interessado.

4- A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio.

5- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para o conselho nacional, que o apreciará na reunião imediata à entrada do pedido.

6- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do SNOJ nas condições fixadas no presente estatuto e do regulamento eleitoral;
- b) Participar nas atividades do SNOJ no respeito pelos princípios e normas deste estatuto;
- c) Intervir nas assembleias gerais;
- d) Beneficiar da proteção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade e de greve nos termos regulamentares estabelecidos;
- e) Beneficiar dos serviços organizados ou prestados pelo SNOJ ou por intermédio de quaisquer organizações dela dependente, em que o SNOJ esteja filiado ou tenha celebrado acordo, nos termos dos respetivos estatutos ou nos termos acordados;
- f) Beneficiar da ação desenvolvida pelo SNOJ em defesa dos interesses profissionais, económicos e sociais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- g) Ter acesso a informação relativa à atividade do SNOJ que não seja de caráter confidencial, sendo o caráter de confidencialidade de um documento determinado pela direção;
- h) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Direito de tendência

1- O SNOJ, 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.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres do associado:

- a) Cumprir o presente estatuto e os regulamentos do SNOJ;
- b) Manter-se informado e participar nas atividades do SNOJ, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho;
- c) Desempenhar com zelo as funções para que for eleito, ou nomeado, salvo por motivos atendíveis, devidamente justificados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, da direção e do conselho nacional tomadas no respeito pelo estatuto e regulamentos aplicáveis;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;
- f) Fortalecer a ação sindical e a respetiva organização sindical nos locais de trabalho;
- g) Difundir por todos os meios ao seu alcance os objetivos e ação do SNOJ, contribuindo para o alargamento da influência desta organização;
- h) Contribuir para a sua educação sindical, política, cultural bem como para a dos demais oficiais de justiça;
- i) Divulgar as publicações editoriais do SNOJ;
- j) Pagar mensalmente a sua quota;
- k) Contribuir mensalmente para o fundo de greve em caso de subscrição;
- l) Comunicar, no prazo máximo de 10 dias, o cancelamento da inscrição ou expulsão, a mudança de residência ou de local de trabalho;
- m) Comunicar, no prazo máximo de 30 dias, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença e a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

Artigo 15.º

Quotização

1- O valor da quotização é aprovada pela assembleia geral por proposta da direção, ouvido o conselho nacional.

2- A direção pode propor à assembleia geral, ouvido o conselho nacional, no início de cada ano, a fixação de uma joia para admissão de novos associados.

3- Os associados que passem à situação de aposentação ou reforma, e que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados pelo SNOJ, ficam obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal de igual valor ao aplicável aos associados no ativo.

4- Os associados que passem à situação de incapacidade por doença prolongada, situação de desemprego, suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração, que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados pelo SNOJ, ficam obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal de 50 % do valor aplicável aos associados no ativo.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os que:

a) Tenham a inscrição por sua iniciativa ou na sequência de pena disciplinar;

b) Solicitem o cancelamento da inscrição no SNOJ através de comunicação escrita em formulário online disponibilizada para o efeito;

c) Deixem de pagar quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante três meses consecutivos e se, depois de avisados por escrito, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês após a data da receção do aviso;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 17.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os associados que percam essa qualidade nos termos das alíneas b), c) e d) do artigo anterior, só podem ser readmitidos após saldada qualquer dívida anterior.

3- Os associados que se encontrem na situação prevista no número anterior ficam de imediato obrigados ao cumprimento dos deveres estatutários e só adquirem o pleno gozo dos seus direitos após decorrido, no mínimo, um semestre.

Artigo 18.º

Perda de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante mais de três meses, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c), d) e e) do artigo 12.º do presente estatuto.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 19.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e de expulsão.

2- A pena de expulsão é aplicável apenas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 20.º

Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 14.º

Artigo 21.º

1- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração os associados que:

a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral e da direção;

c) Pratiquem atos lesivos do bom nome, interesses e direitos do SNOJ ou dos seus associados.

2- Na aplicação das penas atender-se-á, designadamente,

ao grau de culpa do arguido e a todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida que militem contra ou a seu favor.

Artigo 22.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 23.º

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue por carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa tendo por referência a data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

5- A defesa prevista no artigo 22.º não pode ser patrocinada pelo SNOJ.

Artigo 24.º

1- O poder disciplinar é exercido pela direção a qual poderá constituir, expressamente para o efeito, comissões de inquérito.

2- Da decisão da direção cabe recurso para o conselho nacional, que decidirá em última instância.

3- O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de receção, devidamente fundamentado e a expedir para o conselho nacional.

4- O recurso implica a suspensão da pena e será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião do conselho nacional que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até final, eleger ou ser eleito.

CAPÍTULO VI

Órgãos do SNOJ

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

1- Os órgãos do SNOJ são:

- a) A assembleia geral;
 - b) A mesa da assembleia geral;
 - c) A direção;
 - d) O conselho nacional;
 - e) O conselho fiscal.
- 2- Os órgãos locais do SNOJ são:
- a) A comissão sindical;
 - b) Os delegados sindicais.

Artigo 26.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho nacional e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, por voto direto e secreto, em assembleia geral convocada ao abrigo da alínea a) do artigo 34.º

Artigo 27.º

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do SNOJ é de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma única vez.

2- Os mandatos dos órgãos do SNOJ terminam com a tomada de posse de novos órgãos.

Artigo 28.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito, com exceção dos cargos da direção que poderão ser remunerados quando exercidos a tempo completo.

2- Os membros dos órgãos do SNOJ que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo SNOJ das importâncias correspondentes.

3- As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo SNOJ nos termos regimentares aplicáveis.

Artigo 29.º

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efetivos.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 30.º

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções a não comparência dos membros eleitos de um órgão ao desempenho dos seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou a ausência injustificada a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 31.º

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que em reunião convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem 50 % dos membros do órgão em causa, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

3- Quando forem destituídos, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

4- No caso previsto no número anterior realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos em causa, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 32.º

1- A assembleia geral poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos, salvo se outro quórum constitutivo for exigido pelos estatutos.

2- Não se verificando o requisito previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar e deliberar validamente em segunda convocatória 60 minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de associados com direito de voto, salvo se outro quórum for exigido pelos estatutos.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos, sem prejuízo dos casos em que estatutariamente é exigida maioria qualificada ou a votação seja por escrutínio secreto.

4- Quanto aos restantes órgãos é sempre exigível a presença da maioria dos seus membros, para funcionamento e deliberação.

5- As deliberações referidas no número anterior, verificando-se o quórum de funcionamento, são tomadas por maioria simples e o presidente do respetivo órgão tem voto de qualidade.

6- Das reuniões de todos os órgãos são elaboradas atas que depois de lidas e aprovadas são assinadas pelo membro que as preside.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 33.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 34.º

1- Sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, compete à assembleia geral, designadamente:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção, o conselho nacional e o conselho fiscal, por voto direto e secreto de en-

tre os associados do SNOJ com capacidade eleitoral passiva;

- b) Apreciar e votar o relatório e contas da direção;
- c) Deliberar sobre propostas dos órgãos e aprovar moções e recomendações de caráter profissional e associativo;
- d) Deliberar sobre propostas de criação de delegações regionais ou regiões sindicais, nos termos do presente estatuto;
- e) Tomar posição sobre o exercício da profissão, direitos e garantias dos oficiais de justiça;
- f) Deliberar sobre propostas de alteração do presente estatuto e regulamentos apresentados pela direção;
- g) Autorizar a direção a alienar ou onerar bens imóveis;
- h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do SNOJ, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;
- i) Deliberar sobre a desvinculação de organizações sindicais nacionais e internacionais;
- j) Deliberar sobre a destituição de membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho nacional ou do conselho fiscal;
- k) Deliberar sobre a dissolução do SNOJ e forma de liquidação do seu património;
- l) Deliberar demandar os membros de órgãos por factos praticados no exercício do cargo;
- m) Deliberar sobre a integração e fusão do SNOJ com outras organizações sindicais;
- n) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos do SNOJ.

2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas f), h), i), j), k) e m), do número anterior a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por dois terços dos membros presentes à sessão, mediante escrutínio secreto.

3- Para o exercício da competência prevista na alínea k) a assembleia geral só pode reunir com 20 % dos associados com direito de voto.

Artigo 35.º

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de março, para aprovação do relatório e contas.

2- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária descentralizada de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do número 1 do artigo 34.º

3- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral entender necessário;
- b) Por solicitação da direção ou do conselho fiscal;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo em caso algum, um número de assinaturas superior a 100 (cem).

4- 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.

Artigo 36.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, através de anúncios convocatórios remetidos aos associados por correio eletrónico e publicados em, pelo menos, um dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de quinze dias e afixados na sede e em todas as delegações do SNOJ, caso de existam.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas f), h), i), j), k) e l) do artigo 34.º dos estatutos do SNOJ, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

3- No caso da convocação da assembleia eleitoral o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 60 dias.

4- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea a), do número 3, do artigo 35.º compete à mesa da assembleia geral divulgar, conjuntamente com a ordem de trabalhos, um documento esclarecendo as razões da convocação.

5- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo das alíneas b) e c), do número 3, do artigo 35.º compete à mesa da assembleia geral divulgar, conjuntamente com a ordem de trabalhos, o requerimento que motivou a sua convocação.

Artigo 37.º

O funcionamento da assembleia geral é regulado pelo respetivo regimento no respeito pelas normas legais aplicáveis e o presente estatuto.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 38.º

Constituição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia geral tem até três elementos suplentes.

Artigo 39.º

Competências dos membros da mesa

1- Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos no presente estatuto e no respetivo regimento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos pela assembleia eleitoral e aos membros suplentes que sejam chamados à efetividade;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento das assembleias gerais e eleitorais e rubricar as atas;
- f) Informar os associados das deliberações da assembleia

geral.

2- Nas situações de falta ou impedimento do presidente as competências referidas no número anterior cabem ao vice-presidente.

3- Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar e divulgar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 40.º

Constituição

1- A direção é composta pelo presidente, dois vice-presidentes, o tesoureiro e um secretário.

2- O presidente da direção é o presidente do SNOJ.

Artigo 41.º

Funcionamento

1- A direção, na sua primeira reunião, deve:

- a) Aprovar o seu regimento;
- b) Deliberar sobre as delegações de competências;
- c) Definir as funções e responsabilidades dos seus membros para além das atribuídas estatutariamente.

2- A direção funciona de acordo com as disposições do presente estatuto e do regimento referido na alínea a) do número anterior.

3- A direção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 42.º

Competências

1- Compete à direção a coordenação e direção da atividade do SNOJ, nos termos do presente estatuto.

2- A direção submete à assembleia geral, até 31 de março de cada ano, o relatório e as contas respeitantes ao exercício ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

3- A direção submete à apreciação do conselho nacional, até 31 de dezembro de cada ano, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte acompanhado do parecer do conselho fiscal.

4- O relatório e contas estarão disponíveis para consulta dos associados, na sede do SNOJ, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia geral.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o relatório e contas são disponibilizadas aos associados na área reservada do site do SNOJ.

6- Compete, em especial, à direção:

a) Conduzir a atividade sindical e representar o sindicato nas suas componentes interna e externa, sem prejuízo das competências próprias dos demais órgãos sociais;

b) Representar o SNOJ em juízo e fora dele;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;

d) Admitir e rejeitar as propostas de filiação no SNOJ;

e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de geral o relatório de atividades e contas;

f) Elaborar e apresentar anualmente o orçamento e o plano de atividades ao conselho nacional;

g) Administrar o património, bem como cobrar as receitas e gerir os fundos do SNOJ;

h) Deliberar sobre outras formas de receita do SNOJ;

i) Elaborar o inventário dos haveres do SNOJ, que será conferido e assinado no ato de posse de nova direção;

j) Admitir, suspender e demitir os colaboradores do SNOJ, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

k) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deva pronunciar nos termos estatutários;

l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

m) Elaborar os regimentos e regulamentos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do SNOJ, que estatutariamente não sejam da competência de outros órgãos;

n) Deliberar sobre a delegação de competências e responsabilidades dos membros da direção;

o) Decidir sobre a colaboração com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;

p) Deliberar sobre a filiação ou criação de organizações de interesse para os seus associados;

q) Deliberar sobre formas de representação descentralizada do SNOJ;

r) Convocar reuniões gerais de associados cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelo estatuto à assembleia geral;

s) Promover a publicação regular de informação aos associados;

t) Aprovar o seu regimento.

7- Compete, em especial, ao presidente:

a) Dirigir os serviços do SNOJ;

b) Presidir à direção e ao conselho nacional;

c) Fazer executar as deliberações e despachar o expediente corrente dos órgãos a que preside;

d) Exercer as competências da direção em caso de reconhecida urgência.

8- O presidente pode delegar qualquer das suas competências nos membros da direção.

Artigo 43.º

Reuniões

A direção reúne pelo menos uma vez de quinze em quinze dias, de acordo com o seu regimento.

Artigo 44.º

Quem obriga o SNOJ

1- Para que o SNOJ fique obrigado, basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente que o substitui.

2- Tratando-se de documentos referentes a numerário uma das assinaturas obrigatória é a do tesoureiro e, na falta deste, a do membro da direção que o substitui.

3- A direção pode constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4- Os membros da direção respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

Artigo 45.º

Tesoureiro

1- O tesoureiro é, em conjunto com o presidente, o responsável pela gestão corrente dos fundos do SNOJ, de acordo com o orçamento anual.

2- Ao tesoureiro compete, em especial, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO V

Conselho nacional

Artigo 46.º

Constituição

1- O conselho nacional é composto pelo presidente do SNOJ, que preside, e por vinte e três vogais efetivos e, no máximo, por quarenta e seis suplentes.

2- A composição do conselho nacional deverá traduzir e assegurar a organização e representação nacional dos associados, tendo pelo menos um efetivo e um suplente por comarca.

3- Os vogais efetivos do conselho nacional assumem a coordenação dos órgãos locais da sua comarca.

Artigo 47.º

Funcionamento

1- O conselho nacional, na sua primeira reunião, deve:

- a) Aprovar o seu regimento;
- b) Deliberar sobre nomeação dos coordenadores de comarca e respetivos suplentes;
- c) Definir as funções e responsabilidades dos seus membros para além das atribuídas estatutariamente.

2- O conselho nacional reúne obrigatoriamente duas vezes por ano, uma das quais deverá ocorrer no primeiro trimestre.

3- O conselho nacional reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros e funciona nos termos previstos no seu regimento.

4- Se à hora fixada não estiver presente a maioria dos

membros do conselho nacional a reunião inicia-se meia hora mais tarde com os membros presentes.

5- O conselho nacional reúne extraordinariamente a requerimento da direção ou a pedido de um terço dos seus conselheiros.

6- As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

7- O presidente do SNOJ, sempre que o assunto o recomende, pode convocar para participar nas reuniões do conselho nacional o presidente da mesa da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e os membros da direção.

8- Os membros dos órgãos convocados para as reuniões do conselho nacional ao abrigo do número anterior têm direito a voto.

Artigo 48.º

Competências

1- Compete, em especial, ao conselho nacional:

- a) Propor à assembleia geral alterações ao presente estatuto;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e as contas da direção;
- c) Aprovar o plano de atividades e orçamento apresentados pela direção;
- d) Discutir e votar as propostas da direção e as de qualquer membro do conselho nacional;
- e) Elaborar relatório bianual sobre o exercício da profissão, direitos e garantias dos oficiais de justiça;
- f) Cooperar com a direção na negociação e revisão da legislação e condições de trabalho dos oficiais de justiça;
- g) Apoiar a direção, nomeadamente através da emissão de pareceres e de recomendações sobre a vida sindical, formas de intervenção e de negociação e outros assuntos de interesses dos associados;
- h) Tomar conhecimento e decidir sobre os recursos apresentados por qualquer associado;
- i) Deliberar sobre readmissão de sócios que tenham sido expulsos, devendo a sua deliberação ser submetida a ratificação da direção na 1.ª reunião que realize posteriormente;
- j) Aprovar o seu regimento.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 49.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais e tem até três elementos suplentes.

2- O conselho fiscal reúne sob convocatória do seu presidente, e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 50.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do SNOJ, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral convocação de reunião quando se detetarem problemas ou irregularidades na gestão financeira do SNOJ;

c) Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, e, bem assim, sobre o orçamento ordinário;

d) Examinar e emitir parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

e) Emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

f) Verificar o cumprimento do estatuto e da lei;

g) O presidente pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença.

SECÇÃO VII

Organização sindical de base

Artigo 51.º

1- A estrutura local do SNOJ é constituída pela secção sindical, de que fazem parte os associados que exercem a sua atividade profissional num mesmo local de trabalho ou em vários locais de trabalho e cujos órgãos são:

a) A comissão sindical;

b) Os delegados sindicais.

2- A iniciativa da constituição da secção sindical incumbe à direção ou aos associados interessados.

3- Os oficiais de justiça não sindicalizados poderão participar na atividade da secção sindical desde que assim o deliberem os sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 52.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados propostos pela direção do SNOJ e eleitos pelos associados do serviço ou unidade, nos termos da lei, como representantes dos trabalhadores, em escrutínio direto e secreto, pela respetiva assembleia sindical.

2- Os delegados sindicais atuam como elementos de direção, coordenação e dinamização da atividade do SNOJ no serviço, sector ou local de trabalho.

3- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de oficiais de justiça por locais de trabalho o justifiquem.

4- O número de delegados sindicais por serviço ou unidade será determinado pela direção, de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho e disposições legais.

5- Só os trabalhadores sindicalizados com as quotas em dia podem eleger e ser eleitos delegados sindicais.

6- O mandato dos delegados sindicais é, em regra, de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

7- A eleição de novos delegados sindicais terá lugar, sempre que possível, nos dois meses seguintes ao termo do mandato dos anteriores.

8- A regularidade do processo eleitoral incumbe à direção.

9- Os delegados sindicais podem ser destituídos, a todo o tempo, pela direção nos termos do artigo 54.º

10- A eleição e destituição dos delegados sindicais é comunicada, por meio seguro e idóneo, ao respetivo serviço ou unidade.

Artigo 53.º

Só pode ser eleito delegado sindical o associado que reúna cumulativamente as seguintes condições:

a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Não seja membro dos órgãos do SNOJ.

Artigo 54.º

São motivo de destituição dos delegados sindicais:

a) Não oferecer confiança aos trabalhadores que representa;

b) Sofrer qualquer sanção sindical;

c) Por pedido do próprio;

d) Ter pedido demissão de sócio do SNOJ;

e) O não cumprimento do presente estatuto;

f) Por qualquer ação ou omissão coloque causa a implementação das resoluções dos órgãos do SNOJ;

g) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

Artigo 55.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o SNOJ dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os oficiais de justiça e o SNOJ;

c) Informar os oficiais de justiça da atividade sindical, assegurando que a informação do SNOJ chega a todos os oficiais de justiça do serviço, sector ou local de trabalho;

d) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos oficiais de justiça, de acordo com a natureza dos serviços ou unidades;

e) Cooperar com a direção do SNOJ no estudo e forma de resolver os problemas da profissão;

f) Comunicar ao coordenador respetivo os problemas e conflitos laborais detetados, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afetem ou possam vir a afetar qualquer oficial de justiça;

g) Zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares aplicáveis aos oficiais de justiça pelos empregadores;

h) Cooperar com a direção e o conselho nacional no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho

i) Incentivar os oficiais de justiça não associados no SNOJ a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;

- j) Comunicar à direção a sua demissão;
- k) Promover a eleição de novos delegados sindicais quando o seu mandato cessar;
- l) Promover a criação da secção sindical onde não exista;
- m) Colaborar estritamente com a direção do SNOJ assegurando a execução das resoluções dos órgãos do SNOJ;
- n) Participar nas reuniões de delegados quando convocadas pela direção do SNOJ ou pelo coordenador;
- o) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício da sua atividade;
- p) Assegurar a substituição por suplentes, nos períodos de ausência;
- q) Comunicar imediatamente à direção do SNOJ eventuais mudanças de sector ou serviço;
- r) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do SNOJ.

Artigo 56.º

A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do SNOJ que exerçam a sua atividade sindical num determinado local de trabalho.

Artigo 57.º

Coordenação dos delegados sindicais

Os vogais do conselho nacional eleitos pelas comarcas organizam e coordenam as atividades dos delegados sindicais da sua área geográfica e são responsáveis por facilitar o fluxo de informação e a comunicação entre a direção e os delegados sindicais.

SECÇÃO VIII

Organização dos aposentados e reformados

Artigo 58.º

1- Os sócios aposentados e reformados podem constituir-se em organismo próprio a nível nacional e regional com a finalidade de estudar e propor atividades específicas, contribuir para o desenvolvimento e aprofundamento das questões que, designadamente, interessem ao exercício profissional.

2- O organismo nacional, quando constituído, elaborará uma proposta de funcionamento, a aprovar pela direção, e nomeará um representante com assento no conselho nacional, sem direito a voto.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 59.º

Sufrágio e elegibilidade

1- As eleições fazem-se por sufrágio universal, direto e secreto e periódico, exercido presencialmente ou por correspondência, nos termos do presente estatuto e do regulamento aprovado em assembleia geral.

2- As eleições devem ter lugar nos três meses que antecede-

dem o termo do mandato em exercício.

3- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho nacional e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, pela assembleia eleitoral, constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, aferido pelos cadernos eleitorais.

4- Só podem ser eleitos vogais da direção, os constituintes e os associados que possuam, pelo menos, três anos de vinculação ao SNOJ à data da convocatória.

5- Só podem ser eleitos vogais do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral os associados que possuam, pelo menos, um ano de exercício profissional.

Artigo 60.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas para os órgãos nacionais são apresentadas perante o presidente da mesa da assembleia geral, em lista única.

2- A apresentação das listas de candidaturas deve ser feita no prazo de 15 dias após publicação do anúncio convocatório.

3- Cada candidatura para os órgãos nacionais terá de ser subscritas, por pelo menos, 10 % ou 100 (cem) associados do SNOJ.

Artigo 61.º

Data das eleições

1- As eleições devem ter lugar nos três meses que antecedem o termo do mandato em exercício.

2- O dia das eleições é o mesmo em todo o território nacional.

Artigo 62.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Convocar a assembleia eleitoral;
- b) Organizar os cadernos eleitorais;
- c) Promover a constituição das comissões de fiscalização;
- d) Deliberar sobre os horários de funcionamento, número das mesas de voto e sua localização tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participação no ato eleitoral.

2- Com a marcação da data das eleições, a mesa da assembleia geral designa uma comissão eleitoral constituída por cinco associados no pelo gozo dos seus direitos.

3- À comissão eleitoral compete:

- a) Confirmar a organização dos cadernos eleitorais;
 - b) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;
 - c) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - d) Garantir a comunicação, por meios idóneos, de informação sobre as candidaturas, designadamente através de meios eletrónicos, nos termos regulamentares;
 - e) Decidir as reclamações sobre o processo eleitoral;
 - f) Decidir os recursos sobre o processo eleitoral;
- 4- Apreciar os relatórios das comissões de fiscalização.

4- Após as deliberações finais sobre as reclamações e recursos interpostos, cessa o mandato da comissão.

5- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito e pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo quem preside voto de qualidade.

Artigo 63.º

Comissão de fiscalização

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.

2- Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções no dia seguinte à aceitação definitiva das candidaturas pela comissão eleitoral.

Artigo 64.º

Campanha eleitoral

1- O SNOJ comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direção, ou previsto no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do SNOJ.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do SNOJ, devendo a direção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

Artigo 65.º

Recurso

1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à comissão eleitoral até três dias após a afixação dos resultados.

2- A comissão eleitoral deve apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede e na área reservada do sítio da internet do SNOJ.

3- Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito, nos 15 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 quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 66.º

Proclamação de resultados

1- Não havendo recursos pendentes, é feita a proclamação da lista vencedora, pela mesa da assembleia geral afixando-a na sede e na área reservada do sítio da internet do SNOJ, no prazo de 10 dias úteis.

2- É vencedora a lista que obtenha a maioria dos votos.

CAPÍTULO VIII

Artigo 67.º

Fundos

Constituem fundos do SNOJ:

- a) A jóia de inscrição e as quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Quaisquer doações, heranças, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- e) As receitas que forem deliberadas pela direção, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 68.º

As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentânea com as finalidades prosseguidas pelo SNOJ;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 69.º

1- A fusão e a dissolução do SNOJ só se pode verificar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A deliberação para ser válida deve ser tomada por pelo menos dois terços dos associados do SNOJ, em escrutínio secreto.

3- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias do SNOJ.

Artigo 70.º

1- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do SNOJ define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão ad hoc para o efeito, composta por, pelo menos, cinco membros.

2- Os bens do SNOJ não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 71.º

1- O presente estatuto só pode ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos votantes, em escrutínio secreto.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias e finais

Artigo 72.º

Comissão instaladora

1- Por deliberação dos presentes na assembleia constituinte de 18 de maio de dois mil e dezoito foi eleita a comissão instaladora do SNOJ constituída por:

- a) Durval Lopes;
- b) João Ferreira;
- c)
- d)
- e)

2- O mandato da comissão instaladora cessa com a investidura dos órgãos nacionais do SNOJ.

Artigo 73.º

Competência

1- Compete à comissão instaladora:

a) Preparar os regulamentos internos necessários ao funcionamento do SNOJ;

b) Promover a inscrição de associados;

c) Realizar todos os atos necessários à instalação e normal funcionamento do SNOJ;

d) Assumir as competências constantes dos artigos 41.º e 62.º para a direção e mesa da assembleia geral com as devidas adaptações;

e) Nomear a comissão eleitoral e preparar o primeiro ato eleitoral para os órgãos nacionais do SNOJ nos termos do presente estatuto, com as devidas adaptações.

2- Para a prossecução das suas atribuições, a comissão instaladora rege-se, com as necessárias adaptações, pelo regime previsto no presente estatuto.

Artigo 74.º

Eleições

As eleições dos diversos órgãos nacionais devem ser realizadas até 270 dias após a entrada em vigor do presente estatuto.

Artigo 75.º

Resolução de dúvidas ou omissões

1- A resolução de dúvidas ou omissões ao presente estatuto é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.

2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Registado em 29 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 184 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 e 25 de março de 2018 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Membros efectivos:

José Joaquim Abraão, cartão de cidadão, n.º 03574831;

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, cartão de cidadão n.º 05216271;

Fernando Gonçalves Fraga, cartão de cidadão n.º 06750288;

José Francisco Mourato Sena, cartão de cidadão n.º 05334636;

Orlando Fernando Âmbar Esteves, cartão de cidadão n.º 05271173;

José Ribeiro Jacinto dos Santos, cartão de cidadão n.º 06587715;

Joaquim José Grácio Ribeiro, cartão de cidadão n.º 07687380;

João Paulo dos Santos Barnabé, cartão de cidadão n.º 09776407;

Carlos Miguel Dias Moreira, cartão de cidadão n.º

- 12809639;
Albino Casimiro Mendes da Silva, cartão de cidadão n.º 07485628;
Algerina Sónia Meneses Baptista Sousa, cartão de cidadão n.º 10590063;
Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra, cartão de cidadão n.º 06953906;
Ângelo Feijão Monforte, cartão de cidadão n.º 07576528;
António Fernando Coelho Miranda, cartão de cidadão n.º 08587971;
António Gomes de Sousa, bilhete de identidade n.º 1658711;
António José Pinto Godinho, cartão de cidadão n.º 05177877;
António Paulo Pereira Ranito, cartão de cidadão n.º 07019850;
Carla Maria Gomes Barros, cartão de cidadão n.º 11699973;
Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva, cartão de cidadão n.º 09631046;
Carlos Manuel Garção Ramos Bogalho, cartão de cidadão n.º 07379599;
Fernando José da Cunha Ferreira, cartão de cidadão n.º 06502409;
Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral, cartão de cidadão n.º 08546142;
Helena Maria Campos Ervedosa de Lacerda Pavão, cartão de cidadão n.º 08492880;
Isabel Maria Loreto Santos Lourenço, cartão de cidadão n.º 07724659;
João Manuel Viveiros Câmara, cartão de cidadão n.º 06494487;
João Paulo das Neves Marques Santos, cartão de cidadão n.º 04386050;
Joaquim Grácio Morgado, cartão de cidadão n.º 06632992;
Jorge Carlos Bettencourt da Terra, cartão de cidadão n.º 06877646;
José da Terra Carlos, cartão de cidadão n.º 05558614;
José Manuel Ferreira Pimentel Dias, cartão de cidadão n.º 04590672;
José Paulo Coelho do Órfão, cartão de cidadão n.º 10580850;
Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano, cartão de cidadão n.º 10768182;
Luis Carlos de Sousa Armas do Amaral, cartão de cidadão n.º 04913482;
Manuel Filipe Freitas Rebelo, cartão de cidadão n.º 05743824;
Manuel da Silva Braga, cartão de cidadão n.º 07916926;
Maria Alice Dutra Bettencourt da Rosa, cartão de cidadão n.º 06556395;
Mário Henriques dos Santos, cartão de cidadão n.º 02361544;
Maurício Álvaro Encarnação Mendes, cartão de cidadão n.º 06694342;
Mavilde Maria Alves Antunes Parreira, bilhete de identidade n.º 08239822;
Mónica Alexandra Gouveia Roberts cartão de cidadão n.º 10726548;
Nuno Paulo Rosa Guerreiro Soares, cartão de cidadão n.º 10106657;
Olinda Maria Martinho G. Sousa Rio, cartão de cidadão n.º 04242784;
Orivaldo Manuel Bettencourt Costa Chaves, cartão de cidadão n.º 10638907;
Paula Margarida Soares Pavão Ferreira, cartão de cidadão n.º 07832210;
Paulo Alexandre Martins Magalhães, cartão de cidadão n.º 08065731;
Pedro Manuel Dias Salvado, cartão de cidadão n.º 10651441;
Rosa Maria Dutra de Andrade, cartão de cidadão n.º 08872092;
Rui Augusto dos Santos Negreira Soares, cartão de cidadão n.º 03983114;
Sónia Alexandra S. Paixão S. B. Lopes, cartão de cidadão n.º 11099869;
Victor Manuel dos Santos Correia, cartão de cidadão n.º 10255964.
- Membros suplentes:
- Bernardete Lourdes Melo Simas Couto, cartão de cidadão n.º 05524346;
Carlos Alberto Veiga Picanço, cartão de cidadão n.º 11046748;
Ermelinda Fátima Meneses Martins Barbosa, cartão de cidadão n.º 07423371;
Francisco dos Reis Maduro Dias, cartão de cidadão n.º 02322461;
Gisela Maria do Rosário Silva Monteiro, cartão de cidadão n.º 11115537;
Paula Cristina Barranqueiro Domingues, cartão de cidadão n.º 12171060;
Márcia Carmo Bettencourt Monteiro Travassos, cartão de cidadão n.º 04838430;
Sandra Maria Goulart Silva Rosa, cartão de cidadão n.º 10588421;
Daniel da Conceição Pires Cameira, cartão de cidadão n.º 04735481;
Helena Maria Gomes de Sousa Prado, cartão de cidadão n.º 05081389;
Ana Luísa Lopes Paiva, cartão de cidadão n.º 11845362;
Paula Cristina Marques Pereira Vieira, cartão de cidadão n.º 11777358;
Joana Lopes Paiva, cartão de cidadão n.º 12074225;
Marco Paulo Almeida Serra, cartão de cidadão n.º 10984247;
António Duarte de Oliveira e Silva, cartão de cidadão n.º 10479594;
Carla Maria Godinho Madeira, cartão de cidadão n.º 11122976;
Fernando Manuel Ferreira Lopes, cartão de cidadão n.º 04450349;
Gonçalo Miguel Cruz Mendes, cartão de cidadão n.º 11270549;

Maria Fátima Reis Buco Pereira Cunha, cartão de cidadão n.º 04426579;
Nelson Santos Carvalho Neves, cartão de cidadão n.º 11479972;
Luís Filipe Barros Bispo, cartão de cidadão n.º 11939928;
Nuno Filipe Almeida Pereira, cartão de cidadão n.º 11117993;
Ricardo Rafael Costa Domingos, cartão de cidadão n.º 12242826;
Rogério Ferreira Santos, cartão de cidadão n.º 07401640;
Maria Teresa Rodrigues Marques, cartão de cidadão n.º 06988560;
Jorge Manuel Rolim de Santa Rita Mesquita, cartão de cidadão n.º 07326487;
Bruno Fernando Martins Mota Martinho, passaporte n.º P557845;
Catarina Filipa Gomes Correia Silva, cartão de cidadão n.º 13617482;
José Manuel Gomes Mendes Soares, cartão de cidadão n.º 08892968;
Nuno Maria Gentil Carrilho Costa, cartão de cidadão n.º 10509415;
Catarina Marcelino Rosa da Silva, cartão de cidadão n.º 09536483;
Vitor Inácio Cerqueira, cartão de cidadão n.º 07836385;
António Gabriel Caires de Sousa, cartão de cidadão n.º 05047751;
Ivo Alexandre Maia Martins, cartão de cidadão n.º 11606116;
Jenny Marilyn Vieira Ferreira, cartão de cidadão n.º 13466294;
Fernando Francisco Nascimento, cartão de cidadão n.º 06093935;
Rui Alberto Espírito Santo Monteiro de Sousa, cartão de cidadão n.º 01382312;
José Dídio Cabral Rodrigues Castanho, cartão de cidadão n.º 07933391;
Juan Fernando de Carvalho da Mata, cartão de cidadão n.º 11096689;
Ana Laura Ribeiro Campos Cunha, cartão de cidadão n.º 09885870;
José Elias Barreira Vaz, cartão de cidadão n.º 05973252;
Luís Manuel Vilares Dias, cartão de cidadão n.º 03986402;
Manuel António Sousa Santos, cartão de cidadão n.º 03875636;
Manuel Augusto Gonçalves de Sá, cartão de cidadão n.º 03320297;
Maria Lourdes Rodrigues Matos Sousa Oliveira, cartão de cidadão n.º 08510060;
Nuno Fernando Martins Pereira, cartão de cidadão n.º 10760200;
Miguel Eurico Rego Poçacos, cartão de cidadão n.º 07900887.

Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Cargo	Categoria profissional	N.º BI	Nome	Colocação
Presidente	Agente principal	145851	Paulo Jorge Pires Rodrigues	FD/UEP/SO/CI/COMETPOR
Vice-presidente	Agente principal	137983	Manuel Rodrigues de Moraes	UEP/SO/CI
Vice-presidente	Chefe	136388	José Manuel Ferreira Chaves	CD Viseu - EIC
Vice-presidente	Agente principal	149540	Paulo Jorge Martins Ribeiro Lopes Santos	COMETPOR - DP Vila Nova Gaia - Esq. ^a Valadares
Tesoureiro	Agente principal	142245	Carlos Manuel Nunes de Oliveira	COMETLIS - DSA - EIFP
Secretário nacional	Subintendente	135177	Jorge Manuel Mateus Soares	CD Santarém - DP Tomar
Secretário nacional-adjunto	Agente principal	137111	Agostinho José Leite Pinto	COMETPOR - Divisão trânsito
Secretário de organização	Chefe	136352	Licínio Manuel Canais Barbosa	CD Leiria
Secretário de organização	Chefe	141343	Paulo João da Costa Ferreira	COMETLIS - 5. ^a DP - EIFP
Secretário de organização	Agente principal	140946	Vitor José Nascimento Veloso	COMETLIS - 4. ^a DP - Sede
Secretário de organização	Agente principal	130883	José Luis Santos Costa	COMETLIS - Divisão de trânsito
Secretário de organização	Agente principal	148836	Paulo Jorge Marques Gonçalves	COMETLIS - DP Sintra - 89. ^a Esq. ^a
Secretário de organização	Agente	150751	Cristiano da Silva Correia	COMETPOR - DP VNG - Esq. ^a Oliveira do Douro
Secretário de organização	Subcomissário	153585	Joel Fernandes Araújo	CD Coimbra - Esq. ^a trânsito

Secretário de organização	Subcomissário	141557	Antonio José Carvalho Oliveira da Silva	COMETPOR - 3.ª DP - 4.ª Esq.ª
Secretário de organização	Agente principal	139496	Vitor Manuel Jacob Estrela	Polícia Municipal do Porto
Secretário de organização	Subintendente	148122	Luis Miguel Teixeira Vieira	CR Madeira - Sede
Secretário nacional	Agente principal	138819	Américo António Dos Santos Rebelo	CD Aveiro - EIFP
Secretário nacional	Agente principal	134772	Francisco José Gonçalves Passinha	CD Beja - Esq.ª trânsito
Secretário nacional	Chefe	136001	Joaquim Pereira Costa	CD Baga - 2.ª Esq.ª
Secretário nacional	Agente principal	145087	Fernando Carlos Fernandes Moas	CD Bragança - Esq.ª Mirandela
Secretário nacional	Agente principal	139109	Francisco José Santos Brazão	CD Castelo Branco - Sede
Secretário nacional	Agente principal	137519	João Manuel Santos Oliveira	CD Coimbra - 2.ª Esq.ª
Secretário nacional	Agente principal	133316	Joaquim António Cidade Pacheco	CD Évora - NRH
Secretário nacional	Agente principal	142168	Fernando Delgado Raposo	CD Faro - EIC
Secretário nacional	Agente principal	140214	Jose Carlos Soares Duarte	CD Guarda - Sede
Secretário nacional	Chefe	145439	Mario Rui Figueiredo Mendes Duarte	CD Leiria - DP Caldas da Rainha
Secretário nacional	Agente principal	144775	Antonio João Silveira Remudas	CD Portalegre - DP Elvas
Secretário nacional	Agente principal	143124	Pedro Manuel Antunes Da Silva	CD Santarém - EIC
Secretário nacional	Chefe	140433	Antonio José Ruivo Loura	CD Setúbal - DP Seixal - EIC
Secretário nacional	Agente principal	146770	Filipe Manuel Pereira Alves	CD Viana do Castelo - EIFP
Secretário nacional	Agente principal	147081	Paulo Manuel Gonçalves Pereira	CD Vila Real - NAE
Secretário nacional	Chefe	136497	Joaquim Antonio Teixeira Gonçalves	CD Viseu - Sede
Secretário nacional	Agente	151980	Rui Manuel Marques Coelho	COMETLIS - DSA
Secretário nacional	Agente principal	150307	Luis Miguel Pinheiro Neto	COMETPOR - DP Matosinhos - EIFP
Secretário nacional	Agente principal	141807	Luis Carlos Cota Soares	CR Acores - DP Angra Heroismo - EIC
Secretário nacional	Subcomissário	139100	Adelino Oliveira Camacho	CR Madeira - FD/UEP/CRM
Secretário nacional	Chefe	144322	José Manuel Chaves Gonçalves	Direcção Nacional PSP - DIC
Secretário nacional	Chefe	137222	João Fernandes Dias	EPP
Secretário nacional	Agente principal	137765	Fernando António Neves Moreira da Costa	FD/UEP/SO/CI/COMETPOR
Secretário nacional	Agente	153724	Marisa Dolores Carreira Moreira	Direcção Nacional PSP - DSAD
Secretário nacional	Chefe	135419	Vitor Manuel Reis Braz	EPP
Secretário	Agente principal	144008	Jorge da Silva Bernardino	CD Aveiro - DP Aveiro - NSIC
Secretário	Agente principal	137422	Carlos Manuel dos Santos Figueiredo	CD Aveiro - DP Espinho - EIC
Secretário	Agente principal	148850	Rui Manuel Fernandes Moreira	CD Braga - DP Braga - EIC
Secretário	Agente principal	137101	Joaquim Oliveira Magalhães	CD Braga - DP Guimarães - EIC
Secretário	Agente principal	139648	Leonel Gerales da Silva	CD Castelo Branco - DP Covilhã
Secretário	Agente principal	135705	Cândido Inácio Almeida	CD Coimbra - DP Coimbra - 1.ª Esq.ª
Secretário	Agente principal	135170	Vitor Manuel Correia de Carvalho	CD Coimbra - DP Figueira Foz
Secretário	Agente principal	144521	João Luís Tomé Francisco	CD Faro - DP Faro - Esq.ª Olhão
Secretário	Agente principal	142817	Manuel José Dias Cardoso	CD Faro - DP Portimão - Esq.ª Sede
Secretário	Agente principal	141736	José Manuel Fialho Rosado	CD Faro - Div. Seg. Aeroportuária
Secretário	Chefe coordenador	132855	Carlos Alberto Mendes Nunes	CD Guarda - DP Guarda - Esq.ª Gouveia
Secretário	Agente principal	141629	Paulo Jorge Martinho Da Cunha	CD Leiria - DP Caldas da Rainha - Esq.ª Nazaré

Secretário	Agente principal	147833	Rui Pedro Silva Gaspar	CD Leiria - DP Leiria - Esq. ^a Leiria
Secretário	Agente principal	142484	Artur Miguel Palha Marques Baia Ferra	CD Portalegre - DP Portalegre
Secretário	Agente principal	141393	Vitor Manuel Rosário do Cordeiro Lopes	CD Santarém - DP Santarém - EIC
Secretário	Agente principal	143549	João Manuel Coimbra Domingos Martins Maia	CD Santarém - DP Tomar
Secretário	Agente principal	137698	Fernando José Ferreira dos Santos	CD Setúbal - DP Almada - EIC
Secretário	Agente principal	141734	Rui Manuel Borges Teixeira	CD Setúbal - DP Barreiro - Esq. ^a trânsito
Secretário	Agente principal	148890	Ricardo Miguel Ramos Lopes	CD Setúbal - DP Seixal - 8. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	142129	Antonio Manuel Lopes	CD Setúbal - DP Setúbal - EIC
Secretário	Agente principal	139331	Armando Augusto Batista Pinto	CD Vila Real - DP Chaves
Secretário	Agente principal	140580	José Jesus dos Santos	CD VISEU - DP Lamego - Sede
Secretário	Chefe	144666	Paulo Jorge da Eira Neves	COMETLIS - 1. ^a DP - Sede
Secretário	Agente	154777	Flavio Filipe Duarte Carvalho	COMETLIS - 2. ^a DP - 34. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	138325	Reginaldo de Jesus Santos Brotas	COMETLIS - 3. ^a DP - 20. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	135494	José Estevão Garcia Lourenço	COMETLIS - 4. ^a DP - 24. ^a Esq. ^a
Secretário	Chefe	148769	Pedro Jorge Oliveira Freixiela	COMETLIS - 5. ^a DP - 11. ^a Esq. ^a
Secretário	Chefe	148828	Amadeu José Rodrigues da Silva	COMETLIS - DSA - Esq. ^a Comando
Secretário	Agente	153109	Marco Leandro Gonçalves Fernandes	COMETLIS - DSI - 1. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente	153551	Daniel de Jesus Batista Mouro	COMETLIS - DSTP - Esq. ^a Turismo
Secretário	Agente principal	140690	Francisco Diogo Mestre Graça	COMETLIS - DIC - 5. ^a EIC
Secretário	Chefe	144354	Luis Miguel Pedro Costa	COMETLIS - DP Amadora - 67. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	143196	Carlos Manuel Ramada Borges	COMETLIS - DP Cascais - Esq. ^a Turismo
Secretário	Agente principal	142072	Carlos Manuel Rente Lopes	COMETLIS - DP Trânsito - Esq. ^a Apoio
Secretário	Agente principal	140208	Gil Augusto Assares Pires	COMETLIS - DP Loures - 77. ^a Esq. ^a
Secretário	Chefe	146796	Luis Miguel Claro Valente	COMETLIS - DP Oeiras - 81. ^a Esq. ^a
Secretário	Chefe	137693	Ricardo Santos Bruno	COMETLIS - DP Sintra - 69. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	146739	João Manuel Pires Monteiro	COMETLIS - DP V. F. Xira - 90. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	131600	Alberto Gonçalo Filipe	COMETLIS - Sede
Secretário	Agente principal	143022	Mario Jorge Carolino Branco	Polícia Municipal Lisboa
Secretário	Agente principal	148464	Daniel Ângelo Moreira Rocha Ribeiro	COMETPOR - 1. ^a DP - EIFP
Secretário	Agente principal	136312	Francisco Jorge Machado da Silva	COMETPOR - 2. ^a DP - Sede
Secretário	Chefe	142696	Fernando Luis Pinto Silva	COMETPOR - 3. ^a DP - Esq. ^a Bom Pastor
Secretário	Chefe principal	136416	José Francisco Marques Moreira	COMETPOR - DIC - 7. ^a EIC
Secretário	Agente principal	145357	Bernardino José Alves Mota	COMETPOR - DP Gondomar - Esq. ^a Gondomar
Secretário	Agente principal	148419	José António Pereira Borges	COMETPOR - DP Matosinhos - EIFP
Secretário	Agente principal	141250	António Luis Martins R. L. Santos	COMETPOR - DP V. N. Gaia - Sede
Secretário	Subintendente	100217	Ana Claudia Rodrigues Codeco Mendes Silva	COMETPOR - Sede

Secretário	Agente principal	137902	Paulo Antonio P. Leitão	COMETPOR - DSA
Secretário	Agente principal	138862	Joaquim António Carvalho	COMETPOR - DP Maia - Esq. ^a Águas Santas
Secretário	Agente principal	147827	Paulo Sérgio Silva Garcêz	COMETPOR - DP Vila Conde
Secretário	Agente principal	148760	Joaquim Seabra Oliveira da Rocha	COMETPOR - DP Trânsito - 2. ^a Esq. ^a
Secretário	Agente principal	141925	Fernando Jorge Meireles	Polícia Municipal Porto
Secretário	Agente principal	144847	Rui Manuel Sousa Gomes	CR Açores - DP Angra Heroísmo
Secretário	Subcomissário	135951	João Francisco Chaves Aguiar	CR Açores - DSA PDL
Secretário	Agente	150713	João Luis Rodrigues Medeiros	CR Açores - DP Ponta Delgada - EIC
Secretário	Chefe	137984	Paulo Augusto Lopes Pires	CR Açores - DSA Horta
Secretário	Agente principal	141962	Vítor José Fontes dos Reis	CR Açores - DP Horta - Sede
Secretário	Chefe	146364	Paulo Jorge da Silva Lima	CR Madeira - DP C. de Lobos - Esq. ^a Calheta
Secretário	Chefe	139161	José Anselmo Andrade Fernandes	CR Madeira - DP DO Funchal - EIC
Secretário	Chefe principal	134492	Luciano Vicente de Freitas Ferreira	CR Madeira - DSA Funchal
Secretário	Comissário	151431	André Gomes Ferreira de Carvalho	CR Madeira - Área operacional
Secretário	Chefe	136642	Jorge Manuel Mesquita Reis	CR Madeira - DP Machico - ESQ. ^o Santana
Secretário	Chefe principal	134464	Martinho Jorge Afonseca	CR Madeira - Área apoio
Secretário	Agente principal	139342	Sérgio Miguel Chaves Pereira	FD/UEP/CSP - CR Madeira
Secretário	Agente	148423	Luis Filipe Teixeira Batista	FD/UEP/CI/Faro
Secretário	Agente principal	132866	Jorge Manuel Queiros Madureira	FD/UEP/SO/CIEXSS/COMETPOR
Secretário	Agente principal	137028	Jorge Agostinho Almeida Tavares	UEP/SO/CI
Secretário	Agente	153413	David Jorge Rodrigues Oliveira	UEP/SO/GOC

União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de novembro de 2017 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Paulo Alexandre Gonçalves Marcos	SNQTB	CC/BI n.º 07811883
Vice-presidente	Manuel António Lopes	ASPAS	CC/BI n.º 02750485
Vice-presidente	Maria de Fátima Ferreira	ASPL	CC/BI n.º 08583833
Vice-presidente	Fernando Monteiro Fonseca	SIB	CC/BI n.º 03981945
Vogal	António Branco Angelino	SNAQ	CC/BI n.º 6589342
Vogal	Jorge Manuel V. Oliveira	ASSIFECO	CC/BI n.º 10042232
Vogal	Afonso Cardoso	SINERGIA	CC/BI n.º 5807513

Vogal	Susana Isabel Mendes	SICOS	CC/BI n.º 10750226
Vogal	Luís Rijo	SICOMP	CC/BI n.º 04129730
Vogal suplente	Manuel Prates	FENTCOP	CC/BI n.º 7423716
Vogal suplente	Carlos Alberto Lopes Gil Chorão	SIFA	CC/BI n.º 1442177

**UGT – ALGARVE, União Geral de Trabalhadores
do Algarve - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Nome: Daniel Nobre Santana
Cartão de cidadão n.º 10267286
Sindicato: Sindicato Nacional dos Profissionais de Educação - SINAPE

Secretários:

Nome: Rui Miguel da Silva Nunes Vicente
Cartão de cidadão n.º 09599929
Sindicato: Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI
Nome: José Paulo Fernandes Dias
Cartão de cidadão n.º 10567110
Sindicato: Federação Nacional de Educação - FNE
Nome: João Paulo Santos Barnabé
Cartão de cidadão n.º 9776407
Sindicato: Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP
Nome: Nuno Ricardo Pinto Teixeira
Cartão de cidadão n.º 10544405
Sindicato: Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE

Nome: Henoque Faria Miguel
Bilhete de Identidade n.º 01290126
Sindicato: Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora - STAS

Nome: José Manuel Gomes Martins
Cartão de cidadão n.º 08449232
Sindicato: Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI

Nome: Susana Natália Balfundo Mendes
Cartão de cidadão n.º 07696379
Sindicato: Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE

Nome: Ricardo José Ribeiro Marques
Cartão de cidadão n.º 10928349
Sindicato: Sindicato dos Oficiais de Justiça - SOJ

Suplentes:
Nome: Luiz Manuel Carvalho Trindade
Cartão de cidadão n.º 07749551
Sindicato: Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - SISEP

Nome: Bruno Miguel dos Santos Paulo
Cartão de cidadão n.º 13613635
Sindicato: Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - SINDETELCO

Nome: António José Malta de Carvalho Leite
Cartão de cidadão n.º 03493550
Sindicato: Sindicato dos Enfermeiros - SE

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP que passa a denominar-se Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP - Alteração

Alteração aprovada em 17 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

Artigo 1.º

(Denominação e natureza)

A Associação Nacional de Transportes de Passageiros, a seguir designada por «ANTROP», é uma associação patrimonial constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 2.º

(Sede e delegações)

- 1- A ANTROP tem a sua sede no Porto.
- 2-
- 3-

Artigo 3.º

(Âmbito)

1- A ANTROP é uma associação de âmbito nacional e abrangerá as entidades com sede em território nacional que nela se inscrevam por efeito do acesso à actividade e ao mercado dos transportes públicos de passageiros, próprios ou fretados, em território nacional ou em linhas internacionais, nos termos da lei.

2- O acesso ao mercado é dado com a outorga de um contrato de serviço público ou com uma autorização para a exploração de serviço expresso, ambos a prestar em território nacional, ou com uma autorização de um serviço regular internacional que tenha origem ou destino em território nacional.

Artigo 4.º

(Fins e competências)

A ANTROP tem por fim o estudo, a prossecução e a defesa dos interesses comuns dos associados, com vista ao seu desenvolvimento técnico e económico e a promoção da justiça e do equilíbrio sociais, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Contribuir para o estudo e definição das medidas de política económica, financeira, social e jurídico-administrativa relacionadas com os transportes públicos de passageiros;
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h) Tomar a iniciativa e realizar nos planos regional, nacional e internacional, todas as acções necessárias à promoção

do transporte público de passageiros;

i) Sensibilizar as entidades, e o público em geral, para o papel primordial do transporte público de passageiros como forma de salvaguarda da coesão territorial e da satisfação da necessidade de mobilidade das pessoas;

j) Defender perante as instituições, nacionais e internacionais, a necessidade de adopção de medidas de incentivo ao uso do transporte colectivo em detrimento do transporte individual e de fomento da utilização de modos de transporte com um menor impacto ambiental, para que o transporte público de passageiros constitua factor de melhoria: da preservação do meio ambiente; da qualidade de vida das populações; da segurança rodoviária; da redução do congestionamento e do consumo energético e da eficiência económica;

- k)
- l)
- m)
- n)

Artigo 5.º

(Categorias)

- 1-
- 2- Poderão ser admitidos como associados efectivos as entidades que, por efeito do acesso à actividade a explorem em veículos licenciados para o transporte público de passageiros, nos termos previstos no artigo 3.º
- 3-
- 4-
- 5-

Artigo 6.º

(Admissão)

- 1- A admissão de associados efectivos compete ao conselho directivo a pedido do interessado, por escrito, sob proposta de três associados, no pleno uso dos seus direitos.
- 2-

(...)

Artigo 17.º

(Deliberações)

- 1-
- 2-
- 3-
- 4- Cada associado efectivo tem direito aos seguintes votos:

QUADRO I

Número de votos em função do número de veículos corrigido

N.º veículos corrigido	N.º votos
≤ 20	2
> 20 e ≤ 30	3
> 30 e ≤ 40	4

> 40 e ≤ 50	5
> 50 e ≤ 60	6
> 60 e ≤ 70	7
> 70 e ≤ 80	8
> 80 e ≤ 90	9
> 90 e ≤ 100	10
> 100 e ≤ 110	11
> 110	12

5- O cálculo que determina o número de votos é constituído pelo Nv (número de veículos), pela Lm (lotação média) e pela aplicação de um factor de correcção (Fc) determinado pela lotação média dos veículos, conforme o quadro II.

5.1- O número de veículos corrigido é apurado através da multiplicação do número total de veículos, que compõem a frota produtiva do associado, por um factor de correcção em função da lotação média dessa frota de veículos determinado no quadro seguinte:

QUADRO II

Factor de correcção

	Factor correcção
Lotação média < 15	0,10
Lotação média ≥ 15 e < 30	0,25
Lotação média ≥ 30 e < 150	1,00
Lotação média ≥ 150 e < 300	2,50
Lotação média ≥ 300 e < 1000	7,00
Lotação média ≥ 1000	12,00

6- O número de votos a que cada associado tem direito será automática e sucessivamente actualizado em função do número de veículos corrigido, por deliberação da assembleia geral, prosseguindo os critérios definidos nos números anteriores.

7- Para efeitos da contagem do número de votos que cada associado tem direito, ter-se-á em conta, única e exclusivamente, o número de veículos corrigido, declarado até 30 dias antes de cada reunião da assembleia geral.

8- O atraso no pagamento da quota, por um período superior a 60 dias, impede o exercício do direito de voto.

9-

(...)

Artigo 20.º

(Competências)

1- Compete ao conselho directivo:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k) Realizar com carácter bienal um seminário e/ou um congresso;
- l)
- m)
- n)
- o)
- 2-

Artigo 21.º

(Reuniões)

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

6- O conselho directivo deve reunir trimestralmente com o conselho técnico, sendo este convocado pelo presidente do conselho directivo.

(...)

Artigo 23.º

(Competências)

Compete ao conselho técnico:

- a)
- b)
- c) Informar o conselho directivo de tudo o que entender oportuno e com interesse para o exercício das competências próprias deste órgão.

(...)

Registado em 2 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 140 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Firma MCT - Moagem de Cereais Tradicional, L.^{da}, representada pela senhora Dina Maria Mendes Costa.

Tesoureiro - Firma Abílio Caetano Paulino & Filhos, L.^{da}, representada pelo senhor Fernando Emanuel Saraiva Paulino.

Secretários:

Firma Farinhas Firmos, L.^{da}, representada pela senhora Carla Maria Cunha Firmo.

Firma Pitorro - Moagem de Cerais, SA, representada pelo senhor António Miguel Pitorro Guedes.

Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

– Eng.º Joaquim Fialho Rodrigues Franco, em representação da SAPEC - Terminais Portuários, SA.

Directores efectivos:

– Dr. Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, em representação da NAVIGOMES - Navegação e Comércio, L.^{da}

– Dr. Diogo Vaz Marecos, em representação da OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.^{da}

– Cm.^{de} Ignácio Javier Rodriguez Lopez, em representação da SADO PORT - Terminal Portuário do Sado, SA.

– Eng.º João Augusto Leite Pratas Leitão, em representação da MAR E SADO - Tráfego, Transportes e Serviços, L.^{da}

Director suplente:

– Dr. Rogério Paulo Silvestre Salgueiro, em representação da NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SAICA PACK Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 26 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SAICA PACK Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, nos dias 8 e 9 de outubro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

SAICA PACK Portugal, SA.

Rua Almirante Gago Coutinho, 86-88-A, 2660-038 Frielas».

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009 de

10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 25 de outubro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

Rua Tomás da Fonseca, Torre C, 1600-209 Lisboa».

Minor Continental Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Minor Continental Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 7/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: Minor Continental Portugal, SA, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar nos dias 27 de setembro de 2018, no período das 10 às 16 horas, nos refeitórios das respectivas unidades hoteleiras, nomeadamente: Hotel Tivoli Lisboa, Av. Liberdade, 185; Hotel Tivoli Sintra, Praça da República, em Sintra; Hotel Palácio Seteais, Rua Barbosa du Bocage, 8, Sintra».

Águas de Gondomar, SA - Alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança

ça e saúde no trabalho, na empresa Águas de Gondomar, SA a qual não se realizou, pelo que procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, (Direção Regional do Porto) recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de junho de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 28 de setembro de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas de Gondomar, SA.

Morada: Rua 5 de Outubro 112 - 4420-086 Gondomar».

Águas de Gaia, EM, SA - Alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Águas de Gaia, EM, SA a qual não se realizou, pelo que procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, (Direção Regional do Porto) recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de junho de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 25 de setembro de 2018, realizar-se-á na câmara municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

cia exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 27 de setembro de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas de Gaia, EM, SA.

Morada: Rua 14 de Outubro, 343 - 4431-954 Vila Nova de Gaia».

Câmara Municipal de Felgueiras - Alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Felgueiras a qual não se realizou, pelo que procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, (Direção Regional do Porto) recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de junho de 2018.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 25 de setembro de 2018, realizar-se-á na câmara municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Felgueiras.

Morada: Praça da República - 4610-116 Felgueiras».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve SA, realizada em 21 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Efetivos:

Ana Fonseca

BI/CC
11537706

Telma Lau	12183769
Telmo Matos	13743554

Suplentes:

Paula Quaresma	7545501
Romeu Delgado	11466039
Jorge Madeira	11451884

Registado em 28 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, a fl. 131 do livro n.º 1.