



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros) . . . . .	4
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) . . . . .	5
— Portaria de extensão dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) . . . . .	6
— Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	7
— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro . . . . .	9
— Portaria de extensão das alterações dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior . . . . .	10
— Portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . .	11
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . .	12
— Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTQ — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho . . . . .	14
— Aviso de portaria de extensão do ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro . . . . .	15

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro) — Revisão global . . . . .	17
— CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o SITEMAQ — Sindicato de Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro) — Revisão global . . . . .	25
— CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — Revisão global . . . . .	33

— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	44
— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras . . . . .	66
— ACT entre a Charline Transportes — Sociedade Unipessoal, L.da, e outras e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas . . . . .	67
— ACT entre o Banco Comercial Português e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	81
— ACT entre as várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	85
— AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outro . . . . .	88
— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global . . . . .	117
— AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Alterações salariais e outras e texto consolidado . . . . .	155

#### **Decisões arbitrais:**

...

#### **Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:**

...

#### **Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB — Alteração . . . . .	209
— Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA — Alteração . . . . .	214
— Sindicato dos Professores do Norte — Alteração . . . . .	230
— SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático de Professores — Alteração . . . . .	243
— SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração . . . . .	254

##### **II — Direcção:**

— Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB . . . . .	256
— Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA . . . . .	256
— Sindicato dos Quadros e Técnicos do Estado . . . . .	257
— SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores . . . . .	258

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste — Alteração . . . . .	260
— AIT — Associação dos Industriais de Tomate — Alteração . . . . .	261
— Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas — ANTP — Alteração . . . . .	264
— Confederação do Turismo Português — CTP — Alteração . . . . .	265
— AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração . . . . .	272
— ACSDS — Associação do Comércio e Serviços dos Distritos de Setúbal — Rectificação . . . . .	282

## II — Direcção:

— Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — AGAP. . . . .	282
— GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos. . . . .	282
— APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo . . . . .	283

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— Kromberg & Schubert Portugal, L. <sup>da</sup> — Alteração. . . . .	283
---	-----

### II — Eleições:

...

## Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

### I — Convocatórias:

— SIEMENS & IBERLIM, A. C. E. . . . .	290
— INE — Instituto Nacional de Estatística . . . . .	290

### II — Eleição de representantes:

— CORKSRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A. . . . .	290
— OPETREC — Operações e Serviços, L. <sup>da</sup> . . . . .	291
— EUGSTER & FRISMAG, Electrodomésticos, L. <sup>da</sup> . . . . .	291

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores das indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores administrativos e fogueiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores outorgantes da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores

abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes e aprendizes e um grupo residual, são 425, dos quais 65 (15,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 27 (6,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções anteriores e as respectivas extensões excluíram do seu âmbito as empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto, em virtude de as mesmas estarem abrangidas por convenções próprias. Embora a actual convenção, que é uma alteração salarial, não exclua aquelas empresas, as mesmas são excluídas da presente extensão visto os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores não lhes serem aplicáveis.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo de trabalho entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de arroz, de alimentos compostos para animais e de moagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empresas de moagem sediadas nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Ho-

telaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão a todos os trabalhadores de todas as profissões e categorias nela previstas e a todas as empresas que se dediquem às actividades abrangidas pela convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 4387, dos quais 2543 (58 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 635 (14,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 19 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições do nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do horário normal e do horário especial (anexo IV) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de refeição, com um acréscimo de 3,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A convenção tem área nacional. No entanto, as extensões anteriores apenas abrangeram os distritos de Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa) e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), em virtude de no restante território do continente serem aplicadas outras convenções colectivas com âmbitos parcialmente coincidentes, celebradas por diferentes associações de empregadores, nomeadamente, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, quanto à indústria e comércio de panificação. A convenção abrange, ainda, a indústria de pastelaria e confeitaria, actividades também abrangidas pelos CCT celebrados pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar,

HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, também, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte. Nestas circunstâncias, a presente extensão, a exemplo das anteriores, apenas se aplica aos empregadores não filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares dos distritos e concelhos atrás indicados, com exclusão dos filiados nas associações de empregadores referidas e, no território do continente, aos empregadores nela filiados.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto o concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém), às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins»,

«boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem terminais de cozedura, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, na ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, na HR Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do nível I da tabela de remunerações mínimas mensais do horário normal e do horário especial (anexo IV) apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Portaria de extensão dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

Os contratos colectivos de trabalho entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre

a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30 e 32, de 15 e de 29 de Agosto de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 303, dos quais 113 (37,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro

de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30 e 32, de 15 e de 29 de Agosto de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restau-

ração e Turismo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2009, e 20, de 29 de Maio de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas convenções.

A estrutura das tabelas salariais das convenções foi alterada, impossibilitando a avaliação de impacto da extensão. Contudo, sabe-se que existem no sector 39 169 trabalhadores a tempo completo. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor pecuniário da alimentação, entre 0,9 % e 4,4 %, as diuturnidades, em 1,6 % e o prémio de conhecimento de línguas, em 1,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área das convenções, as actividades abrangidas são também reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, nomeadamente as celebradas pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela Associação de Hotelaria de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Por outro lado, a associação de empregadores outorgante «assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte de Portugal», de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008. Assim, e a exemplo das extensões anteriores das convenções colectivas de trabalho celebradas pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e das extensões dos CCT APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, as alterações dos contratos colectivos de trabalho em apreço são estendidas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009, ao qual deduziram oposição a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a MOVIOJovem — Mobilidade Juvenil, C. I. P. R. L. A federação sindical pretende que as condições de trabalho previstas na convenção sejam estendidas no respectivo âmbito geográfico; no entanto, reconhece que «abrange maior número de trabalhadores e empresas na região Norte/Centro». Embora a convenção tenha área nacional, as actividades abrangidas são também reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, algumas outorgadas pela própria oponente. Por outro lado, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais. Nestes termos não se acolhe a oposição deduzida pela referida federação sindical.

A MOVIOJovem pretende não ser abrangida pela extensão porque as pousadas de juventude, cuja gestão está a seu cargo, não são empreendimentos turísticos ou hoteleiros, de acordo com os artigos 2.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de Março. Enquanto entidade gestora da rede nacional de pousadas de juventude são-lhe atribuídos especiais fins de carácter social, competindo-lhe promover, apoiar e fomentar acções de mobilidade juvenil, em especial, para jovens mais desfavorecidos, a preços sociais, sem participações financeiras do Estado. Embora as pousadas de juventude se destinem a proporcionar alojamento, são exploradas sem intuito lucrativo e com cariz social, não estando a sua frequência aberta ao público em geral, antes sendo restrita a grupos limitados. Dado que não existe identidade ou semelhança entre esta actividade e a abrangida pela convenção, procede-se à exclusão da entidade oponente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal,



publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2009, e 20, de 29 de Maio de 2009, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica a empresas filiadas na AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, na AHP — Associação de Hotelaria de Portugal e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, nem a empregadores que explorem em regime de concessão e com fim lucrativo cantinas e refeitórios, nem aos que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente extensão não se aplica às pousadas de juventude geridas pela MOVIOJovem — Mobilidade Juvenil, C. I. P. R. L.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empre-

dores que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APROSE requereu a extensão das referidas alterações do contrato colectivo.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 1452, dos quais 849 (58,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 575 (39,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,4 %. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à prevista na convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### Portaria de extensão das alterações dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, e as alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.º 8, de 28 de Fevereiro, e n.º 13, de 8 de Abril, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções em causa alteram os contratos colectivos de trabalho entre as referidas associação de empregadores e associações sindicais, publicadas no mesmo *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, e que foram objecto de extensão pela Portaria n.º 1483/2007, de 19 de Novembro, que circunscreveu a extensão aos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, não filiados na associação de empregadores outorgante, que beneficiassem de comparticipação financeira do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento e aos empregadores filiados

na AEEP com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes. Esta restrição acolheu as oposições deduzidas pela ANEEP — Associação Nacional de Estabelecimentos de Educação Privados e por 13 estabelecimentos de ensino que alegavam razões de desigualdade concorrencial relativamente aos estabelecimentos de ensino que não beneficiavam daquelas comparticipações através, nomeadamente, de contratos de associação, contratos simples, contratos de patrocínio e contratos de cooperação.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e de um grupo residual, são 28511, dos quais 9399 (33 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 3637 (12,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente os subsídios devidos em caso de deslocação, entre 3 % e 5,1 %, o subsídio de refeição, entre 3,1 % e 5,6 %, as prestações em regime de pensionato, entre 3 % e 5,2 %, e as diuturnidades, entre 3 % e 5,6 %, consoante o período de actualização. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, ao qual foi deduzida oposição pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo, a qual pretende que a extensão seja emitida sem qualquer restrição de âmbito. Na verdade, a AEEP alega que, dos seus 500 associados, apenas 74 são subscritores de contrato de associação e que, em todo o território nacional, são cerca de 90 os colégios que subscreveram aqueles contratos, pelo que os termos restritos do aviso em causa reduzem a aplicação da extensão, no que respeita aos estabelecimentos não filiados na AEEP, a um número muito reduzido, sendo certo que os colégios com contrato de associação existem em todo o País, em zonas carenciadas de escolas públicas e integrando a rede pública de ensino, funcionando como escola pública, pelo que não suscitam distorções no sector de actividade em causa. Mais alega que os colégios não filiados não abrangidos pela extensão podem praticar mensalidades mais baixas por não cumprirem as tabelas salariais convencionais, daí resultando desvios concorrenciais, com a agravante de levarem à desfiliação da AEEP dos estabelecimentos que não pretendam cumprir aquelas tabelas salariais. Finalmente, sublinha que a regulamentação convencional não é adequada à política de gestão empresarial que os colégios não filiados praticam, porquanto ela respeita a legislação laboral e as regras de funcionamento do sistema nacional de educação e, em especial, do ensino particular e cooperativo a que todos os estabelecimentos se encontram obrigados.

Não obstante, considerando que as convenções de 2009 apenas procedem à actualização das tabelas salariais e dos valores de cláusulas de conteúdo pecuniário, a presente extensão mantém o âmbito do respectivo aviso circunscrevendo-se aos empregadores filiados na AEEP com trabalhadores não representados por associações sindicais outorgantes, bem como a estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante que tenham participação financeira do Estado em despesas de pessoal e de funcionamento através, nomeadamente, de contratos de associação, contratos simples, contratos de patrocínio e contratos de cooperação. No entanto, atendendo à relevância dos argumentos invocados pela associação de empregadores oponente, proceder-se-á à publicação de aviso de extensão das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nas matérias em vigor, e das respectivas alterações de 2009, no âmbito não incluído na anterior extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 da cláusula 31.ª das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com rectificação publicada no citado *Boletim*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, e das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FENPROF — Federação

Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.º 8, de 28 de Fevereiro, e n.º 13, de 8 de Abril, ambos de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, não filiados na associação de empregadores outorgante, que beneficiem de apoio financeiro do Estado para despesas de pessoal e de funcionamento, mediante a celebração de correspondentes contratos, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008 e de 1 de Janeiro de 2009 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas. As cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 3 e da alínea b) do n.º 4 da cláusula 31.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Os contratos colectivos de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009, e n.º 37, de 8 de Outubro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções colectivas aos empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade não filiados nas associações outorgantes.

Ambas as convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais já que os contratos colectivos procederam à alteração do número de níveis de retribuição. Contudo, foi possível determinar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2007, que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de um grupo residual, são 2151.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas e as diuturnidades, em 3 %, o subsídio de refeição em 1,5 %, as prestações devidas em caso de deslocação, em percentagens que variam entre 1,9 % e 3,3 %, e o subsídio de deslocação, em 3,4 % e 1,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão. Atendendo a que ambas as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido, a extensão assegura, para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na cláusula 106.<sup>a</sup> das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de Novembro de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34,

de 15 de Setembro de 2009, e n.º 37, de 8 de Outubro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as disposições das convenções contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos previstos na cláusula 106.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não representadas pela federação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 97 307, dos quais 20 979 (22 %), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 11 336 (11,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,8 %. São as empresas do escalão entre 50 a 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As retribuições previstas no anexo I, relativas aos graus 14 a 20 das tabelas I e II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Atendendo a que as alterações regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Na área da convenção, a actividade do sector metalúrgico e metalomecânico é, também, regulada por outra convenção colectiva celebrada por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral

em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores representados pela FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos trabalhadores.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector, que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomoteres, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

3 — As retribuições previstas no anexo I, relativas aos graus 14 a 20 das tabelas I e II inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIME-TAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

5 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2009 e o subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector

metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nela previstas, não filiados no sindicato outorgante.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2007 respeitar à totalidade dos trabalhadores do sector e a presente convenção só abranger algumas profissões e categorias profissionais.

As retribuições do grau N do anexo I são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector, que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

3 — As retribuições previstas no anexo I, grau N das tabelas I e II inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Abril de 2009 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Dezembro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de portaria de extensão do ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do acordo colectivo de trabalho entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Dezembro de 2009. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Nota justificativa**

O acordo colectivo de trabalho entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas que, no território nacional, se dediquem às actividades de prestação de serviços e mistas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que os outorgaram.

Os outorgantes da convenção requereram a sua extensão a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que, no território do continente, se dediquem às actividades de prestação de serviços e mistas que tenham por objecto principal as actividades previstas nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, que correspondem ao âmbito sectorial da convenção, e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

De acordo com as disposições legais invocadas, são cooperativas de serviços as que desenvolvem actividades, de entre outras, nas áreas específicas de compra e venda, máquinas, mútuas de seguros, rega e assistência técnica, e são mistas as cooperativas agrícolas que desenvolvem actividades polivalentes em quaisquer áreas específicas do ramo.

A classificação das cooperativas agrícolas adoptada pela legislação de 1982 foi abandonada pelo Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de Agosto. De acordo com este diploma, as cooperativas agrícolas podem prestar serviços aos seus associados nos domínios da recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; aquisição, preparação

e acondicionamento de factores de produção e de produtos e aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria actividade; instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa; gestão e utilização da água de rega, administração, exploração e conservação das respectivas obras e equipamentos de rega, que a lei preveja poderem ser administradas ou geridas por cooperativas.

Desconhece-se se alguma cooperativa outorgante prossegue actividades de gestão de sistemas de rega. Não obstante, dado a convenção não contemplar profissões ou categorias profissionais próprias desta actividade e existir um acordo colectivo de trabalho celebrado entre diversas associações de regantes e o SETAA, a mesma não é incluída na extensão.

Por outro lado, a convenção prevê profissões próprias da actividade de comércio retalhista, incluindo o comércio de carnes (talhos). Uma vez que a actividade de comércio retalhista é abrangida por convenções colectivas de trabalho em todo o território do continente, a mesma é excluída da extensão.

Assim, considerando que as actividades de prestação de serviços aos seus associados prosseguidos por cooperativas agrícolas não outorgantes não estão abrangidas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se conveniente promover a extensão da convenção no território do continente.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo abrangidos pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 492, dos quais 152 (30,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção. São as empresas do escalão de 21 a 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 5,7 %, o abono para falhas, em 5,3 %, o subsídio de alimentação em 2,9 % e as compensações nas deslocações, entre 2,2 % e 3,1 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> «Deslocações em serviço» não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho

dos trabalhadores ao serviço das cooperativas agrícolas independentemente da filiação dos trabalhadores ao seu serviço.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão do ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do acordo colectivo de trabalho entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dedicam à prestação de serviços aos seus associados nos domínios da recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; da aquisição, preparação e acondicionamento de factores de produção e de produtos e da aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria actividade; da instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às actividades de comércio retalhista prosseguidas pelas cooperativas agrícolas.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.



## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca (pesca do arrasto costeiro) — Revisão global.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito e área**

1 — A presente convenção obriga, pela simples assinatura dos representantes legais das partes outorgantes, por um lado, as empresas representadas pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), armadores de navios de pesca do arrasto costeiro e, por outro, os trabalhadores embarcados nos navios de pesca de arrasto costeiro representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

2 — Esta convenção aplica-se em Portugal continental, na ZEE, em qualquer pesqueiro para onde o arrasto costeiro esteja licenciado no âmbito de acordos de pesca com países terceiros.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a duração de 24 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniárias vigoram pelo prazo de 12 meses.

3 — Decorridos os prazos de vigência anteriores, o CCT renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Da admissão, carreira profissional e lotações**

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Recrutamento, carreira profissional e lotações**

1 — O recrutamento dos trabalhadores para bordo dos navios far-se-á nos termos da legislação em vigor.

2 — Só podem ser admitidos indivíduos possuidores de cédula marítima ou mediante autorização de autoridade competente.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Admissão por substituição**

1 — Sem prejuízo de outras situações em que seja legalmente admissível a celebração de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente im-

pedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Promoção profissional**

1 — Os armadores apoiam a frequência de acções de formação, atempadamente programadas.

2 — Verificando-se a necessidade de preenchimento de vagas para as categorias de contramestre ou nas funções de mestre de redes, os armadores deverão preencher estas vagas com profissionais devidamente habilitados existentes nas suas embarcações.

3 — Para efeitos da presente cláusula, os profissionais poderão embarcar a bordo com as seguintes funções pelas quais vencerão:

- a) Marinheiro pescador/pescador;
- b) Marinheiro cozinheiro;
- c) Mestre de redes;
- d) Contramestre;
- e) Encarregado de pesca;
- f) Mestre de navegação ou de leme;
- g) Mestre costeiro pescador;
- h) Ajudante de máquinas;
- i) Segundo máquinas;
- j) Chefe de máquinas.

4 — O chefe de máquinas é o directo responsável por tudo quanto respeite à sua secção e respectivo pessoal, competindo-lhe:

- a) Orientar e zelar pela condução de todas as máquinas e demais instalações, directamente ligadas e dependentes da sua secção;
- b) Dirigir e supervisionar as reparações possíveis em viagem ou em terra (porto) quando seja o pessoal de secção de máquinas a realizá-las;
- c) A efectivação dos respectivos quartos de serviço;
- d) O controlo de execução dos quartos de serviço do restante pessoal de máquinas;
- e) Decidir das medidas necessárias para manter a secção em condições para as viagens seguintes.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Desempenho de funções superiores à categoria**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior tem direito a receber a

retribuição inerente à categoria do substituído enquanto durar a substituição.

2 — Sempre que o trabalhador desempenhar funções superiores às correspondentes à sua categoria profissional, em comissão de serviço, auferir a retribuição correspondente, podendo voltar a exercer a sua função original com a retribuição a que esta função corresponde.

3 — O trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por períodos que ultrapassem 18 meses consecutivos, ou 36 alternados, não poderá ver a sua retribuição ser reduzida.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acumulações

1 — Quando, por um período transitório, houver acumulação de funções, o trabalhador receberá a remuneração correspondente à função mais elevada.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a remuneração correspondente à função menos elevada será dividida pela tripulação segundo o seu critério desde que o navio tenha ficado com tripulação inferior à habitual.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Lotações

1 — As lotações para todos os navios abrangidos por esta convenção serão determinadas pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de Outubro, e alterações legislativas subsequentes consideradas como necessárias para a faina e preparação do pescado.

2 — O previsto no número anterior não pode prejudicar as actuais lotações existentes nos navios.

3 — Quando qualquer navio se deslocar de um porto para outro para efeitos que não sejam de pesca, o mesmo só poderá sair para o mar com a lotação de segurança mínima exigida por lei.

4 — Quando, por motivos justificados, seja impossível dar cumprimento à lotação estabelecida nos termos do n.º 1 desta cláusula, o navio poderá sair para a pesca com o parecer favorável da maioria da tripulação e desde que devidamente autorizado pela autoridade marítima.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do marítimo, em especial:

a) Respeitar e tratar com lealdade o armador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização, aos métodos de trabalho e às operações de pesca;

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

c) Cumprir as determinações dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, bem como a todas as tarefas ou procedimentos relativos à segurança da navegação;

d) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e do seu equipamento;

e) Observar as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

f) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e do respectivo contrato de trabalho.

2 — São deveres específicos dos mestres:

a) Manter legalizada e presente a bordo toda a documentação respectiva e ainda a relativa à identificação dos tripulantes;

b) Apresentar, dentro dos prazos legais e contratuais, as participações e protestos de mar respectivos a ocorrências que os justifiquem;

c) Comparecer ao embarque à hora que tenha determinado para os restantes tripulantes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos armadores

São deveres dos armadores, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com lealdade o marítimo e pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

b) Proporcionar ao marítimo boas condições de trabalho a bordo, designadamente de segurança, higiene, saúde e alojamento;

c) Permitir ao marítimo a frequência de cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira da pesca, sem prejuízo do prévio cumprimento dos períodos de embarque para que foi contratado;

d) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de regulamentação colectiva de trabalho, do respectivo contrato de trabalho e dos usos e costumes observados no porto.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao armador ou a quem o represente:

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

b) Diminuir a retribuição fixa do marítimo, caso a haja, ou alterar, em prejuízo deste, o critério de cálculo das remunerações variáveis e das respectivas percentagens ou partes, salvo no caso de transferência, por razões objectivas, para tipo de embarcação que determine remuneração diferente, ou no caso de existência de disposição em contrário constante de regulamentação colectiva;

c) Obrigar o marítimo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou por pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Pescado existente a bordo

Sem prejuízo do disposto na cláusula referente à caldeirada, todo o pescado existente a bordo será considerado propriedade da empresa armadora e deverá ser vendido nos termos legais.

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal e através dos delegados sindicais ou de quaisquer outros

trabalhadores eleitos para o efeito, terá o direito de fiscalizar, pelos meios necessários, a saída e comercialização do pescado existente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Luvras de manobra

O mestre, segundo as necessidades, pode requisitar luvas de manobra destinadas ao pessoal de convés, para manuseio da arte de pesca e das amarrações.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Pessoal de máquinas

1 — O horário normal de trabalho será de oito horas diárias.

2 — O número de tripulantes será sempre o suficiente para que o horário por quartos não exceda o horário de trabalho normal.

3 — Quando, por motivo de força maior, os profissionais de máquinas tenham de trabalhar em dia de descanso obrigatório, os mesmos auferirão os vencimentos de reparação acrescidos de 100 %.

4 — Nos navios em que, por motivos de modernização tecnológica, existam menos de três tripulantes na secção de máquinas, o serviço será efectuado sem observância do determinado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Pessoal do convés

1 — O horário de trabalho será, no máximo, de dezasseis horas diárias, salvo motivo de força maior.

2 — O período de descanso não poderá ser inferior a oito horas por dia, que serão gozadas alternadamente, devendo haver um período de descanso de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Serviço em terra

1 — O tripulante quando tiver de ficar em terra a prestar serviço ao armador observará um horário de oito horas diárias, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho prestado pelo tripulante para além do horário definido no número anterior será remunerado como trabalho suplementar de acordo com as fórmulas seguintes:

Para a primeira hora suplementar em dias úteis:

$$Rh = \left( \frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 1,5$$

Para a segunda hora ou fracção subsequente em dias úteis:

$$Rh = \left( \frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 1,75$$

O trabalho suplementar prestado aos sábados, domingos e feriados será remunerado pela seguinte fórmula:

$$Rh = \left( \frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 2$$

sendo *VM* o vencimento base mensal fixo e *SR* o subsídio de reparação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de refeições

1 — Nos locais de trabalho e repasto estarão afixados mapas com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

2 — O horário das refeições só poderá ser alterado em casos especiais e sempre que haja o acordo da maioria da tripulação.

3 — A duração das principais refeições não poderá ser inferior a uma hora.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso mínimo entre viagens

No dia em que o navio venha a terra para fazer descarga será concedido um mínimo de cinco horas de descanso, a partir da hora da chegada, com excepção dos portos sujeitos a marés.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reparação

1 — Considera-se, para os efeitos do disposto nesta cláusula, que o navio entra em reparação um dia após a chegada.

2 — Ainda se considera reparação sempre que, para efeitos de beneficiação ou necessidades de reparações, o navio tenha de ficar retido no porto por período superior a 48 horas.

3 — Sempre que o navio seja forçado a arribar por avaria mecânica, durante a reparação desta, aplica-se igualmente o critério do navio em reparação.

4 — Quando o navio estiver em reparação, será pago aos tripulantes da secção de máquinas e convés o vencimento por reparação constante da tabela anexa.

5 — A situação de reparação não implica a suspensão ou cessação do contrato de trabalho, continuando o trabalhador à ordem do armador.

6 — O serviço prestado na construção ou transformação do navio não é considerado como trabalho de reparação, sendo a sua remuneração acordada entre o armador e os trabalhadores e nunca podendo a mesma ser inferior ao vencimento da reparação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Serviço em porto

1 — Aquando da docagem, reparação ou reapetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pela alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais tarefas ou por opção pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções a bordo) de € 12,47.

2 — Aos tripulantes que não possam ir dormir à sua residência, o amador providenciará o seu alojamento.

3 — Aos tripulantes envolvidos nestas tarefas serão também reembolsadas despesas de deslocação (desde que em transporte público, à excepção de táxi), contra apresentação do documento comprovativo, sendo, contudo, garantido o pagamento de apenas uma viagem por semana aos tripulantes que se encontrem alojados por conta do armador.

4 — O transporte em via férrea será em 2.ª classe ou classe única, quando não houver outra.

5 — O tripulante que se desloque em transporte próprio receberá uma compensação a acordar com o armador, tendo em conta a distância percorrida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Porto de armamento

Sempre que o armador decida mudar quaisquer dos seus arrastões costeiros do porto de armamento, com carácter definitivo, obriga-se ao pagamento das despesas de viagem nos dias de descanso obrigatório e nos termos do n.º 2 da cláusula anterior dos tripulantes que continuem a residir na área do porto donde o navio foi deslocado.

O disposto no número anterior não se aplica às situações existentes na utilização usual de dois portos para descarga desde que estes não ultrapassem a distância de 100 km.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exercícios obrigatórios

Para além do horário normal, todo o trabalhador é obrigado a executar, sem direito a remuneração suplementar, os exercícios de salva vidas, de extinção de incêndios e outros similares, determinados pela Convenção para a Salvaguarda de Vidas Humanas no Mar (SOLAS) ou pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência de navios

1 — A actividade profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes acordarem, por escrito, em sentido distinto.

2 — Quando embarcado, só com acordo do tripulante, reduzido a escrito, poderá este ser transferido para outro navio do mesmo armador ou para outro local de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Proibição da salga e da seca

Não são permitidas a salga e a seca de pescado a bordo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende, nomeadamente, a remuneração base, os subsídios de férias e de Natal, a compensação por gases para o pessoal de máquinas, a percentagem de pesca e o prémio de regime intensivo e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas, ou não, por esta convenção.

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

1 — As remunerações base para os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

2 — Quando for necessário calcular o vencimento diário, ele deverá ser obtido pela fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo VM o vencimento mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Todo o tripulante tem direito a um subsídio de férias de € 450, sendo o vencimento mensal correspondente ao mês de férias igual à retribuição mínima mensal garantida para a indústria.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a € 450.

2 — O subsídio de Natal será posto a pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Aos trabalhadores inscritos marítimos que, antes da data de 1 de Dezembro, deixarem de estar ao serviço do armador ser-lhes-á atribuído um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os tripulantes que não completem um ano ao serviço do mesmo armador em 1 de Dezembro receberão um subsídio de Natal calculado proporcionalmente ao tempo de serviço, nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Compensação de gases

O subsídio mensal de compensação por gases tóxicos para o pessoal de máquinas será de 10% do vencimento fixo mensal do primeiro-motorista, relativamente ao tempo de serviço de máquinas prestado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — Para a alimentação o armador contribuirá com € 3,84 por dia de mar e por tripulante.

2 — Não é permitida a constituição de mais de um rancho a bordo, salvo quando se trate de alimentação destinada a doente.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Caldeirada**

1 — Cada tripulante e o armador ou quem o represente tem direito a 2 kg de peixe para alimentação, de igual qualidade, por dia de pesca.

2 — Por acordo entre o armador e a tripulação, poderá esta renunciar ao levantamento de bordo da caldeirada em peixe a que tiver direito, recebendo como contrapartida a importância em dinheiro de € 3,84 por dia de pesca.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Descarga e escolha do pescado**

A descarga e a escolha são asseguradas pela tripulação, mediante o pagamento de 2 % do produto bruto da venda, repartida em partes iguais pelos membros da tripulação que participaram nas mesmas.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Reboques**

1 — No caso de salvamento ou assistência prestada pelo navio e sua tripulação a qualquer navio nacional ou estrangeiro, a empresa considerará o preço total de salvamento e ou assistência como receita de pesca (receita bruta), pagando aos tripulantes as percentagens que constam da tabela anexa a esta convenção, além dos complementos de soldada que lhe couberam sobre a pesca efectuada até ao momento da prestação de assistência e ou salvamento, ou depois destes.

2 — No caso de haver despesas com o recebimento do preço de assistência e ou salvamento, serão as mesmas deduzidas na percentagem correspondente ao armador, salvo quando essas despesas decorrem de envolvimento em processo judicial, sendo então deduzidos ao preço da assistência e ou salvamento.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Cessação do direito de reclamação**

O direito de reclamação por parte do armador ou do profissional por créditos resultantes do contrato de trabalho extingue-se por prescrição decorrido um ano após a cessação do contrato, salvo nos casos que por lei seja aplicado outro prazo mais favorável aos trabalhadores ou que envolvam responsabilidade criminal.

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 35.<sup>a</sup>****Feriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além destes feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal ou da padroeira do porto de armamento e a terça-feira de Carnaval.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Regimes de trabalho e descanso**

1 — Haverá dois regimes de trabalho e descanso.

2 — O primeiro regime assenta no esquema de descanso semanal que vem sendo praticado e o segundo regime assenta no esquema de um dia de descanso por cada seis dias de trabalho.

3 — Cabe ao armador optar por um dos regimes, conforme os seus interesses, desde que tenha a aprovação de maioria dos tripulantes do navio.

4 — O segundo regime reger-se-á pelo determinado nas alíneas seguintes e terá como contrapartida mínima um prémio mensal de € 219,50 a favor de cada tripulante:

a) Por cada período de seis dias terá um dia de descanso a gozar conforme for acordado pelas partes;

b) Por conveniência de ambas as partes e mediante acordo poderá pontualmente o número de dias de descanso ser fraccionado ou acumulado mas sempre sem prejuízo da proporcionalidade estabelecida na alínea anterior;

c) No caso de inactividade do navio por motivo de força maior (arribada por mau tempo impraticabilidade de barras, avarias, etc.), cuja duração seja superior a vinte e quatro horas, os dias excedentes serão considerados de descanso mas sob o limite máximo de três dias;

d) Os navios que estejam licenciados para operar nas costas de Espanha, de Marrocos ou de outros países poderão ocupar os dias de descanso obrigatório e feriados na faina de pesca;

e) Quando ocorrem as situações previstas no número anterior os dias de descanso e feriados passados no mar darão direito a igual número de dias de folga a gozar em terra logo após a chegada do navio ao porto de descarga. Em alternativa, por cada dia de folga não gozada, cada tripulante tem direito a um subsídio diário de € 37,50.

5 — Independentemente do regime de trabalho, os feriados de 1 de Janeiro, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro terão de ser obrigatoriamente passados em terra.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Período de férias**

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é estabelecido de comum acordo entre o armador e o tripulante.

2 — Não havendo acordo, compete ao armador fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo ser dado conhecimento ao tripulante com antecedência não inferior a 45 dias.

3 — As férias são gozadas seguidamente, salvo acordo entre as partes.

4 — Mantêm direito a férias os tripulantes que desembarquem por doença ou por acidente de trabalho.

5 — Durante o período de férias qualquer profissional não poderá trabalhar para outra entidade patronal.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais (até cinco dias consecutivos, após o desembarque, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau de linha directa, e até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral);

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;

f) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

g) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

h) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

i) A que por lei seja como tal considerada.

2 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas injustificadas**

A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

**CAPÍTULO VII****Cessaçã do contrato de trabalho e sanções****Cláusula 42.<sup>a</sup>****Regulamentação**

Em tudo o que nesta matéria não estiver contemplado na presente convenção serão aplicáveis as normas do regime que regula a cessação do contrato de trabalho a bordo.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Causas de extinção**

1 — O contrato de trabalho cessa, designadamente:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão promovida pelo armador ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador;
- e) Por despedimento colectivo;
- f) Por transmissão ou venda e abate de navio, conforme estabelecido nesta convenção;
- g) Por perda, naufrágio ou inavegabilidade definitiva do navio e caso o armador não possa empregar os seus tripulantes noutra arrastão.

2 — No caso previsto na alínea g) do número anterior, se o armador não puder transferir para qualquer dos seus navios os tripulantes que ficaram desempregados, os mesmos terão preferência em futuras admissões para bordo dos navios do mesmo armador.

3 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer trabalhador sem justa causa.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Motivos de justa causa para despedimento ou resolução**

1 — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para despedimento por facto imputável ao trabalhador:

- a) A ofensa à honra ou à dignidade do armador ou seus representantes, por parte dos profissionais;
- b) O exercício de violências físicas, sequestro de pessoas ou retenção de bens;

c) Os vícios ou mau procedimento do profissional, principalmente a inobservância das regras da disciplina;

d) A recusa de prestar serviços indicados pelos superiores hierárquicos compatíveis com as funções do profissional;

e) Insubordinação;

f) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;

g) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

h) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

i) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;

j) A falta de observância das normas de higiene no trabalho;

k) A prática de embriaguez ou de crime de furto;

l) O desvio ou furto de pescado devidamente comprovado.

2 — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para resolução pelo trabalhador:

a) A ofensa à honra e dignidade por parte dos armadores ou seus representantes;

b) A falta de pagamento da retribuição na forma devida;

c) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

d) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanções abusivas;

f) Falta de condições de higiene e segurança;

g) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar os trabalhadores a porem termo ao contrato.

3 — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de processo disciplinar, nos termos legais.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Denúncia com aviso prévio

1 — Qualquer trabalhador tem o direito de denunciar o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo por escrito ao armador, com aviso prévio de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Também é facultada ao profissional a possibilidade de rescindir o contrato e com menor pré-aviso desde que tal não acarrete paragem do navio e que indemne o armador na importância correspondente ao vencimento fixo que lhe seria devido pelo período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — Cada tripulante abrangido por despedimento colectivo tem o direito de uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, sendo a mesma correspondente a um mês de soldada fixa de mar por cada ano de serviço. O valor da soldada fixa para efeitos de compensação não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

2 — É aplicável aos trabalhadores, no que respeita aos despedimentos colectivos, a legislação em vigor.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Rescisão unilateral do armador

1 — O profissional que seja despedido sem justa causa tem o direito a receber além da remuneração por inteiro do mês em que se extingue o contrato uma compensação correspondente a um mês de vencimento fixo mensal por cada ano de serviço na empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, o tempo de serviço será arredondado para número inteiro de anos de serviço imediatamente superior.

3 — Para efeitos de cálculo a soldada do mês não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Rescisão por inadaptação

1 — O trabalhador que manifeste inadaptação superveniente ao posto de trabalho poderá ser despedido, nos termos legais.

2 — O despedimento promovido nos termos desta cláusula confere ao trabalhador receber uma indemnização no montante igual ao previsto na cláusula anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Transmissão e abate de navios

1 — A transmissão e o abate de navios são reconhecidos pelas partes contratantes mas não poderão ser efectuados sem ser dado prévio conhecimento aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A transmissão e abate de navios, o encerramento definitivo da actividade do armador ou a reorganização ou fusão de empresas não constituem justa causa de rescisão dos contratos de trabalho.

3 — É aplicável aos trabalhadores que venham a perder os seus postos de trabalho em virtude de se verificar alguns casos previstos no número anterior o regime de «despedimento colectivo» previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

4 — Para efeitos do número anterior, qualquer fracção do 1.º ano de serviço é considerada um ano completo.

5 — O total das indemnizações referidas nos números anteriores não excederá em caso algum 30 % do preço total da venda do navio, distribuindo-se então nesse caso em partes iguais esta percentagem (30 %), tendo em atenção os anos de serviço na empresa.

6 — Se a transmissão ou abate do navio não implicar desemprego para os tripulantes, não haverá lugar a qualquer indemnização, tomando a entidade adquirente (no caso de transmissão ou venda do navio) a posição do transmitente quanto aos contratos de trabalho daqueles tripulantes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação da sanção abusiva

A aplicação de sanção abusiva terá as consequências legalmente previstas.

## CAPÍTULO VIII

### Seguro e previdência

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a previdência

O armador e os trabalhadores contribuirão para as respectivas caixas de previdência nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho

Nos termos da lei, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária

Qualquer trabalhador em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional comprovada pelos serviços médicos da entidade seguradora receberá pelo menos a remuneração mínima mensal garantida, devendo o armador complementá-la quando aquela não for atingida pela indemnização a receber pela seguradora.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Falecimento e seguro por incapacidade ou morte

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de € 60 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário em testamento e ou apólice.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão da conta do armador, obrigando-se o mesmo à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de entidade seguradora, indemnizarão o trabalhador pela perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de € 750.

2 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos bens salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação de tais perdas.

##### Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a presente convenção abrange, por um lado, 39 armadores filiados na ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), e, por outro, 612 trabalhadores associados dos sindicatos que compõem a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do mesmo Código do Trabalho, a presente convenção abrangerá também os empregadores que se inscrevam na ADAPI e os trabalhadores que se filiem nos sindicatos que compõem a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca durante a respectiva vigência.

Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, esta convenção revisa a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Janeiro de 1978, bem como as suas sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1980, 10, de 15 de Março de 1987, e 2, de 15 de Janeiro de 2000.

Lisboa, 4 de Novembro de 2009.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

*Armando Morgado Teles*, director.

*Pedro Jorge B. Silva*, director.

*José Paulo D. M. Amador*, director.

*Luís Carlos Vaz Pais*, director.

*Aníbal Machado Paião*, director.

*A. Miguel Cunha*, director.

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

*António Macedo*, mandatário.

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.



## ANEXO I

Tabela de vencimentos

Cargo	Vencimento mensal (euros)	Percentagem
Mestre costeiro pescador . . . . .	176,08	4,1
Encarregado de pesca. . . . .		
Contramestre . . . . .	174,83	1,8
Mestre de navegação ou de leme. . . . .		
Mestre de redes . . . . .	174,83	1,8
Marinheiro — pescador . . . . .	174,58	1,3
Marinheiro — cozinheiro. . . . .	176,08	1,3
Chefe de máquinas . . . . .	181,31	2,1
Segundo de máquinas . . . . .	178,82	1,5
Ajudante de máquinas . . . . .	174,58	1,3

## Notas

1 — Nas tabelas salariais, aquando da imobilização ou reparação, será sempre garantida a retribuição mínima mensal garantida para a indústria desde que os proveitos mensais não ultrapassem este valor.

2 — Nos navios onde se verifique a existência de apenas um motorista, este auferirá um prémio mensal de € 170; nos navios em que se verifique a existência de dois motoristas, estes auferirão um prémio mensal de € 85.

## Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias de trabalho seguido:

Categoria	Importância (euros)
Mestre costeiro pescador/encarregado de pesca . . . . .	17,96
Contramestre/mestre de navegação ou de leme. . . . .	17,96
Mestre de redes . . . . .	17,96
Marinheiro — pescador . . . . .	17,96
Marinheiro — cozinheiro. . . . .	17,96
Chefe de máquinas. . . . .	19,95
Segundo de máquinas . . . . .	19,45
Ajudante de máquinas . . . . .	18,46

## Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Distrito de Coimbra, o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro, o Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins, o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP no processo negocial do presente CCT.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2009. — O Coordenador, *Frederico Fernandes Pereira*.

Depositado em 18 de Dezembro de 2009, a fl. 63 do livro n.º 11, com o n.º 261/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro) — Revisão global.

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Âmbito e área

1 — A presente convenção obriga, pela simples assinatura dos representantes legais das partes outorgantes, por um lado, as empresas representadas pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI), armadores de navios de pesca do arrasto costeiro e, por outro, os trabalhadores embarcados nos navios de pesca de arrasto costeiro representados pelo SITEMAQ.

2 — Esta convenção aplica-se em Portugal continental, na ZEE, em qualquer pesqueiro para onde o arrasto costeiro esteja licenciado no âmbito de acordos de pesca com países terceiros.

## Cláusula 2.ª

## Vigência, denúncia e revisão

1 — O CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a duração de 24 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniárias vigoram pelo prazo de 12 meses.

3 — Decorridos os prazos de vigência anteriores, o CCT renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

## CAPÍTULO II

## Da admissão, carreira profissional e lotações

## Cláusula 3.ª

## Recrutamento, carreira profissional e lotações

1 — O recrutamento dos trabalhadores para bordo dos navios far-se-á nos termos da legislação em vigor.

2 — Só podem ser admitidos indivíduos possuidores de cédula marítima ou mediante autorização de autoridade competente.

## Cláusula 4.ª

## Admissão por substituição

1 — Sem prejuízo de outras situações em que seja legalmente admissível a celebração de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Promoção profissional

1 — Os armadores apoiam a frequência de acções de formação, atempadamente programadas.

2 — Verificando-se a necessidade de preenchimento de vagas para as categorias de contramestre ou nas funções de mestre de redes, os armadores deverão preencher estas vagas com profissionais devidamente habilitados existentes nas suas embarcações.

3 — Para efeitos da presente cláusula, os profissionais poderão embarcar a bordo com as seguintes funções pelas quais vencerão:

- a) Marinheiro pescador/pescador;
- b) Marinheiro cozinheiro;
- c) Mestre de redes;
- d) Contramestre;
- e) Encarregado de pesca;
- f) Mestre de navegação ou de leme;
- g) Mestre costeiro pescador;
- h) Ajudante de máquinas;
- i) Segundo máquinas;
- j) Chefe de máquinas.

4 — O chefe de máquinas é o directo responsável por tudo quanto respeite à sua secção e respectivo pessoal, competindo-lhe:

- a) Orientar e zelar pela condução de todas as máquinas e demais instalações, directamente ligadas e dependentes da sua secção;
- b) Dirigir e supervisionar as reparações possíveis em viagem ou em terra (porto) quando seja o pessoal de secção de máquinas a realizá-las;
- c) A efectivação dos respectivos quartos de serviço;
- d) O controlo de execução dos quartos de serviço do restante pessoal de máquinas;
- e) Decidir das medidas necessárias para manter a secção em condições para as viagens seguintes.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções superiores à categoria

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior tem direito a receber a retribuição inerente à categoria do substituído enquanto durar a substituição.

2 — Sempre que o trabalhador desempenhar funções superiores às correspondentes à sua categoria profissional, em comissão de serviço, auferirá a retribuição correspondente, podendo voltar a exercer a sua função original com a retribuição a que esta função corresponde.

3 — O trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por períodos que ultrapassem 18 meses consecutivos, ou 36 alternados, não poderá ver a sua retribuição ser reduzida.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acumulações

1 — Quando, por um período transitório, houver acumulação de funções, o trabalhador receberá a remuneração correspondente à função mais elevada.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a remuneração correspondente à função menos elevada será dividida pela tripulação segundo o seu critério desde que o navio tenha ficado com tripulação inferior à habitual.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Lotações

1 — As lotações para todos os navios abrangidos por esta convenção serão determinadas pelo Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de Outubro, e alterações legislativas subsequentes consideradas como necessárias para a faina e preparação do pescado.

2 — O previsto no número anterior não pode prejudicar as actuais lotações existentes nos navios.

3 — Quando qualquer navio se deslocar de um porto para outro para efeitos que não sejam de pesca, o mesmo só poderá sair para o mar com a lotação de segurança mínima exigida por lei.

4 — Quando, por motivos justificados, seja impossível dar cumprimento à lotação estabelecida nos termos do n.º 1 desta cláusula, o navio poderá sair para a pesca com o parecer favorável da maioria da tripulação e desde que devidamente autorizado pela autoridade marítima.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do marítimo, em especial:

- a) Respeitar e tratar com lealdade o armador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização, aos métodos de trabalho e às operações de pesca;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as determinações dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, bem como a todas as tarefas ou procedimentos relativos à segurança da navegação;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e do seu equipamento;
- e) Observar as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e do respectivo contrato de trabalho.

## 2 — São deveres específicos dos mestres:

a) Manter legalizada e presente a bordo toda a documentação respectiva e ainda a relativa à identificação dos tripulantes;

b) Apresentar, dentro dos prazos legais e contratuais, as participações e protestos de mar respectivos a ocorrências que os justifiquem;

c) Comparecer ao embarque à hora que tenha determinado para os restantes tripulantes.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres dos armadores**

São deveres dos armadores, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com lealdade o marítimo e pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

b) Proporcionar ao marítimo boas condições de trabalho a bordo, designadamente de segurança, higiene, saúde e alojamento;

c) Permitir ao marítimo a frequência de cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira da pesca, sem prejuízo do prévio cumprimento dos períodos de embarque para que foi contratado;

d) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de regulamentação colectiva de trabalho, do respectivo contrato de trabalho e dos usos e costumes observados no porto.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É vedado ao armador ou a quem o represente:

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

b) Diminuir a retribuição fixa do marítimo, caso a haja, ou alterar, em prejuízo deste, o critério de cálculo das remunerações variáveis e das respectivas percentagens ou partes, salvo no caso de transferência, por razões objectivas, para tipo de embarcação que determine remuneração diferente, ou no caso de existência de disposição em contrário constante de regulamentação colectiva;

c) Obrigar o marítimo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou por pessoa por ele indicada.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Pescado existente a bordo**

Sem prejuízo do disposto na cláusula referente à caldeirada, todo o pescado existente a bordo será considerado propriedade da empresa armadora e deverá ser vendido nos termos legais.

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal e através dos delegados sindicais ou de quaisquer outros trabalhadores eleitos para o efeito, terá o direito de fiscalizar, pelos meios necessários, a saída e comercialização do pescado existente.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Luvras de manobra**

O mestre, segundo as necessidades, pode requisitar luvas de manobra destinadas ao pessoal de convés, para manuseio da arte de pesca e das amarrações.

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Pessoal de máquinas**

1 — O horário normal de trabalho será de oito horas diárias.

2 — O número de tripulantes será sempre o suficiente para que o horário por quartos não exceda o horário de trabalho normal.

3 — Quando, por motivo de força maior, os profissionais de máquinas tenham de trabalhar em dia de descanso obrigatório, os mesmos auferirão os vencimentos de reparação acrescidos de 100 %.

4 — Nos navios em que, por motivos de modernização tecnológica, existam menos de três tripulantes na secção de máquinas, o serviço será efectuado sem observância do determinado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Pessoal do convés**

1 — O horário de trabalho será, no máximo, de dezasseis horas diárias, salvo motivo de força maior.

2 — O período de descanso não poderá ser inferior a oito horas por dia, que serão gozadas alternadamente, devendo haver um período de descanso de seis horas consecutivas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Serviço em terra**

1 — O tripulante quando tiver de ficar em terra a prestar serviço ao armador observará um horário de oito horas diárias, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho prestado pelo tripulante para além do horário definido no número anterior será remunerado como trabalho suplementar de acordo com as fórmulas seguintes:

Para a primeira hora suplementar em dias úteis:

$$Rh = \left( \frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 1,5$$

Para a segunda hora ou fracção subsequente em dias úteis:

$$Rh = \left( \frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 1,75$$

O trabalho suplementar prestado aos sábados, domingos e feriados será remunerado pela seguinte fórmula:

$$Rh = \left( \frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SR}{8} \right) \times 2$$

sendo *VM* o vencimento base mensal fixo e *SR* o subsídio de reparação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Horário de refeições**

1 — Nos locais de trabalho e repasto estarão afixados mapas com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

2 — O horário das refeições só poderá ser alterado em casos especiais e sempre que haja o acordo da maioria da tripulação.

3 — A duração das principais refeições não poderá ser inferior a uma hora.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso mínimo entre viagens

No dia em que o navio venha a terra para fazer descarga será concedido um mínimo de cinco horas de descanso, a partir da hora da chegada, com excepção dos portos sujeitos a marés.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reparação

1 — Considera-se, para os efeitos do disposto nesta cláusula, que o navio entra em reparação um dia após a chegada.

2 — Ainda se considera reparação sempre que, para efeitos de beneficiação ou necessidades de reparações, o navio tenha de ficar retido no porto por período superior a 48 horas.

3 — Sempre que o navio seja forçado a arribar por avaria mecânica, durante a reparação desta, aplica-se igualmente o critério do navio em reparação.

4 — Quando o navio estiver em reparação, será pago aos tripulantes da secção de máquinas e convés o vencimento por reparação constante da tabela anexa.

5 — A situação de reparação não implica a suspensão ou cessação do contrato de trabalho, continuando o trabalhador à ordem do armador.

6 — O serviço prestado na construção ou transformação do navio não é considerado como trabalho de reparação, sendo a sua remuneração acordada entre o armador e os trabalhadores e nunca podendo a mesma ser inferior ao vencimento da reparação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Serviço em porto

1 — Aquando da docagem, reparação ou reapetrechamento do navio, qualquer que seja o local onde tenha lugar, o armador providenciará, para além das remunerações devidas, pela alimentação dos profissionais abrangidos por esta convenção e envolvidos em tais tarefas ou por opção pelo pagamento do subsídio diário por tripulante (sem distinção das funções a bordo) de € 12,47.

2 — Aos tripulantes que não possam ir dormir à sua residência, o armador providenciará o seu alojamento.

3 — Aos tripulantes envolvidos nestas tarefas serão também reembolsadas despesas de deslocação (desde que em transporte público, à excepção de táxi), contra apresentação do documento comprovativo, sendo, contudo, garantido o pagamento de apenas uma viagem por semana aos tripulantes que se encontrem alojados por conta do armador.

4 — O transporte em via férrea será em 2.<sup>a</sup> classe ou classe única, quando não houver outra.

5 — O tripulante que se desloque em transporte próprio receberá uma compensação a acordar com o armador, tendo em conta a distância percorrida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Porto de armamento

Sempre que o armador decida mudar quaisquer dos seus arrastões costeiros do porto de armamento, com carácter definitivo, obriga-se ao pagamento das despesas de viagem nos dias de descanso obrigatório e nos termos do n.º 2 da cláusula anterior dos tripulantes que continuem a residir na área do porto donde o navio foi deslocado.

O disposto no número anterior não se aplica às situações existentes na utilização usual de dois portos para descarga desde que estes não ultrapassem a distância de 100 km.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exercícios obrigatórios

Para além do horário normal, todo o trabalhador é obrigado a executar, sem direito a remuneração suplementar, os exercícios de salva vidas, de extinção de incêndios e outros similares, determinados pela Convenção para a Salvaguarda de Vidas Humanas no Mar (SOLAS) ou pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência de navios

1 — A actividade profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes acordarem, por escrito, em sentido distinto.

2 — Quando embarcado, só com acordo do tripulante, reduzido a escrito, poderá este ser transferido para outro navio do mesmo armador ou para outro local de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Proibição da salga e da seca

Não são permitidas a salga e a seca de pescado a bordo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende, nomeadamente, a remuneração base, os subsídios de férias e de Natal, a compensação por gases para o pessoal de máquinas, a percentagem de pesca e o prémio de regime intensivo e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas, ou não, por esta convenção.

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

1 — As remunerações base para os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

2 — Quando for necessário calcular o vencimento diário, ele deverá ser obtido pela fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo *VM* o vencimento mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Todo o tripulante tem direito a um subsídio de férias de € 450, sendo o vencimento mensal correspondente ao mês de férias igual à retribuição mínima mensal garantida para a indústria.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador inscrito marítimo que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a € 450.

2 — O subsídio de Natal será posto a pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Aos trabalhadores inscritos marítimos que, antes da data de 1 de Dezembro, deixarem de estar ao serviço do armador ser-lhes-á atribuído um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os tripulantes que não completem um ano ao serviço do mesmo armador em 1 de Dezembro receberão um subsídio de Natal calculado proporcionalmente ao tempo de serviço, nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Compensação de gases

O subsídio mensal de compensação por gases tóxicos para o pessoal de máquinas será de 10% do vencimento fixo mensal do primeiro-motorista, relativamente ao tempo de serviço de máquinas prestado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — Para a alimentação o armador contribuirá com € 3,84 por dia de mar e por tripulante.

2 — Não é permitida a constituição de mais de um rancho a bordo, salvo quando se trate de alimentação destinada a doente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Caldeirada

1 — Cada tripulante e o armador ou quem o represente tem direito a 2 kg de peixe para alimentação, de igual qualidade, por dia de pesca.

2 — Por acordo entre o armador e a tripulação, poderá esta renunciar ao levantamento de bordo da caldeirada em peixe a que tiver direito, recebendo como contrapartida a importância em dinheiro de € 3,84 por dia de pesca.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descarga e escolha do pescado

A descarga e a escolha são asseguradas pela tripulação, mediante o pagamento de 2% do produto bruto da venda, repartida em partes iguais pelos membros da tripulação que participaram nas mesmas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Reboques

1 — No caso de salvamento ou assistência prestada pelo navio e sua tripulação a qualquer navio nacional ou estrangeiro, a empresa considerará o preço total de salvamento e ou assistência como receita de pesca (receita bruta), pagando aos tripulantes as percentagens que constam da tabela anexa a esta convenção, além dos complementos de soldada que lhe couberam sobre a pesca efectuada até ao momento da prestação de assistência e ou salvamento, ou depois destes.

2 — No caso de haver despesas com o recebimento do preço de assistência e ou salvamento, serão as mesmas deduzidas na percentagem correspondente ao armador, salvo quando essas despesas decorrem de envolvimento em processo judicial, sendo então deduzidos ao preço da assistência e ou salvamento.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cessação do direito de reclamação

O direito de reclamação por parte do armador ou do profissional por créditos resultantes do contrato de trabalho extingue-se por prescrição decorrido um ano após a cessação do contrato, salvo nos casos que por lei seja aplicado outro prazo mais favorável aos trabalhadores ou que envolvam responsabilidade criminal.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além destes feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal ou da padroeira do porto de armamento e a terça-feira de Carnaval.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Regimes de trabalho e descanso**

- 1 — Haverá dois regimes de trabalho e descanso.
- 2 — O primeiro regime assenta no esquema de descanso semanal que vem sendo praticado e o segundo regime assenta no esquema de um dia de descanso por cada seis dias de trabalho.
- 3 — Cabe ao armador optar por um dos regimes, conforme os seus interesses, desde que tenha a aprovação de maioria dos tripulantes do navio.
- 4 — O segundo regime reger-se-á pelo determinado nas alíneas seguintes e terá como contrapartida mínima um prémio mensal de € 219,50 a favor de cada tripulante:

a) Por cada período de seis dias terá um dia de descanso a gozar conforme for acordado pelas partes;

b) Por conveniência de ambas as partes e mediante acordo poderá pontualmente o número de dias de descanso ser fraccionado ou acumulado mas sempre sem prejuízo da proporcionalidade estabelecida na alínea anterior;

c) No caso de inactividade do navio por motivo de força maior (arribada por mau tempo impraticabilidade de barras, avarias, etc.), cuja duração seja superior a vinte e quatro horas, os dias excedentes serão considerados de descanso mas sob o limite máximo de três dias;

d) Os navios que estejam licenciados para operar nas costas de Espanha, de Marrocos ou de outros países poderão ocupar os dias de descanso obrigatório e feriados na faina de pesca;

e) Quando ocorrem as situações previstas no número anterior os dias de descanso e feriados passados no mar darão direito a igual número de dias de folga a gozar em terra logo após a chegada do navio ao porto de descarga. Em alternativa, por cada dia de folga não gozada, cada tripulante tem direito a um subsídio diário de € 37,50.

5 — Independentemente do regime de trabalho, os feriados de 1 de Janeiro, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro terão de ser obrigatoriamente passados em terra.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Período de férias**

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas

justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é estabelecido de comum acordo entre o armador e o tripulante.

2 — Não havendo acordo, compete ao armador fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo ser dado conhecimento ao tripulante com antecedência não inferior a 45 dias.

3 — As férias são gozadas seguidamente, salvo acordo entre as partes.

4 — Mantêm direito a férias os tripulantes que desembarquem por doença ou por acidente de trabalho.

5 — Durante o período de férias qualquer profissional não poderá trabalhar para outra entidade patronal.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais (até cinco dias consecutivos, após o desembarque, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau de linha directa, e até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral);

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;

f) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

g) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

h) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

i) A que por lei seja como tal considerada.

2 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas injustificadas**

A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho e sanções**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Regulamentação**

Em tudo o que nesta matéria não estiver contemplado na presente convenção serão aplicáveis as normas do regime que regula a cessação do contrato de trabalho a bordo.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Causas de extinção**

1 — O contrato de trabalho cessa, designadamente:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão promovida pelo armador ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador;
- e) Por despedimento colectivo;
- f) Por transmissão ou venda e abate de navio, conforme estabelecido nesta convenção;
- g) Por perda, naufrágio ou inavergabilidade definitiva do navio e caso o armador não possa empregar os seus tripulantes noutra arrastão.

2 — No caso previsto na alínea g) do número anterior, se o armador não puder transferir para qualquer dos seus navios os tripulantes que ficaram desempregados, os mesmos terão preferência em futuras admissões para bordo dos navios do mesmo armador.

3 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer trabalhador sem justa causa.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Motivos de justa causa para despedimento ou resolução**

1 — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para despedimento por facto imputável ao trabalhador:

- a) A ofensa à honra ou à dignidade do armador ou seus representantes, por parte dos profissionais;
- b) O exercício de violências físicas, sequestro de pessoas ou retenção de bens;
- c) Os vícios ou mau procedimento do profissional, principalmente a inobservância das regras da disciplina;
- d) A recusa de prestar serviços indicados pelos superiores hierárquicos compatíveis com as funções do profissional;
- e) Insubordinação;
- f) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
- g) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- h) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- i) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- j) A falta de observância das normas de higiene no trabalho;
- k) A prática de embriaguez ou de crime de furto;
- l) O desvio ou furto de pescado devidamente comprovado.

2 — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para resolução pelo trabalhador:

- a) A ofensa à honra e dignidade por parte dos armadores ou seus representantes;
- b) A falta de pagamento da retribuição na forma devida;
- c) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- d) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanções abusivas;
- f) Falta de condições de higiene e segurança;
- g) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar os trabalhadores a porem termo ao contrato.

3 — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de processo disciplinar, nos termos legais.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Denúncia com aviso prévio**

1 — Qualquer trabalhador tem o direito de denunciar o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo por escrito ao armador, com aviso prévio de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Também é facultada ao profissional a possibilidade de rescindir o contrato e com menor pré-aviso desde que tal não acarrete paragem do navio e que indenize o armador na importância correspondente ao vencimento fixo que lhe seria devido pelo período de aviso prévio em falta.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Despedimento colectivo**

1 — Cada tripulante abrangido por despedimento colectivo tem o direito de uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, sendo a mesma correspondente a um mês de soldada fixa de mar por cada ano de serviço. O valor da soldada fixa para efeitos de compensação não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

2 — É aplicável aos trabalhadores, no que respeita aos despedimentos colectivos, a legislação em vigor.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Rescisão unilateral do armador**

1 — O profissional que seja despedido sem justa causa tem o direito a receber além da remuneração por inteiro do mês em que se extingue o contrato uma compensação correspondente a um mês de vencimento fixo mensal por cada ano de serviço na empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, o tempo de serviço será arredondado para número inteiro de anos de serviço imediatamente superior.

3 — Para efeitos de cálculo a soldada do mês não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Rescisão por inadaptação**

1 — O trabalhador que manifeste inadaptação superveniente ao posto de trabalho poderá ser despedido, nos termos legais.

2 — O despedimento promovido nos termos desta cláusula confere ao trabalhador receber uma indemnização no montante igual ao previsto na cláusula anterior.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Transmissão e abate de navios**

1 — A transmissão e o abate de navios são reconhecidos pelas partes contratantes mas não poderão ser efectuados sem ser dado prévio conhecimento aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A transmissão e abate de navios, o encerramento definitivo da actividade do armador ou a reorganização ou fusão de empresas não constituem justa causa de rescisão dos contratos de trabalho.

3 — É aplicável aos trabalhadores que venham a perder os seus postos de trabalho em virtude de se verificar alguns casos previstos no número anterior o regime de «despedimento colectivo» previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

4 — Para efeitos do número anterior, qualquer fracção do 1.º ano de serviço é considerada um ano completo.

5 — O total das indemnizações referidas nos números anteriores não excederá em caso algum 30 % do preço total da venda do navio, distribuindo-se então nesse caso em partes iguais esta percentagem (30 %), tendo em atenção os anos de serviço na empresa.

6 — Se a transmissão ou abate do navio não implicar desemprego para os tripulantes, não haverá lugar a qualquer indemnização, tomando a entidade adquirente (no caso de transmissão ou venda do navio) a posição do transmitente quanto aos contratos de trabalho daqueles tripulantes.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Sanções abusivas**

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Consequência da aplicação da sanção abusiva**

A aplicação de sanção abusiva terá as consequências legalmente previstas.

**CAPÍTULO VIII**

**Seguro e previdência**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Contribuições para a previdência**

O armador e os trabalhadores contribuirão para as respectivas caixas de previdência nos termos da legislação em vigor.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Seguro de acidentes de trabalho**

Nos termos da lei, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Incapacidade temporária**

Qualquer trabalhador em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional comprovada pelos serviços médicos da entidade seguradora receberá pelo menos a remuneração mínima mensal garantida, devendo o armador complementá-la quando aquela não for atingida pela indemnização a receber pela seguradora.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Falecimento e seguro por incapacidade ou morte**

1 — Além do disposto na cláusula anterior, o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador profissional estiver ao seu serviço, no valor global de € 60 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes e ascendentes a cargo do falecido, salvo se o profissional tiver indicado qualquer outro beneficiário em testamento e ou apólice.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito à respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão da conta do armador, obrigando-se o mesmo à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou de quem com ele vivia em comunhão de mesa e habitação.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Perda de haveres**

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de entidade seguradora, indemnizarão o trabalhador pela



perda, total ou parcial, dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono forçado, incêndio, alagamento, colisão ou outro acidente no mar, na importância máxima de € 750.

2 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos bens salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação de tais perdas.

#### Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a presente convenção abrange, por um lado, 39 armadores filiados na ADAMI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAMI), e, por outro, 103 trabalhadores associados no SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do mesmo Código do Trabalho, a presente convenção abrangerá também os empregadores que se inscrevam na ADAMI e os trabalhadores que se filiem no SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra durante a respectiva vigência.

Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, esta convenção revisa a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1992, bem como as suas sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1994, 1, de 8 de Janeiro de 1996, 14, de 15 de Março de 1997, e 15, de 22 de Abril de 2000.

Lisboa, 4 de Novembro de 2009.

Pela ADAMI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

*Armando Morgado Teles*, director.  
*Pedro Jorge B. Silva*, director.  
*José Paulo D. M. Amador*, director.  
*Luís Carlos Vaz Pais*, director.  
*Aníbal Machado Paião*, director.  
*A. Miguel Cunha*, director.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

#### ANEXO I

Tabela de vencimentos

Cargo	Vencimento mensal (euros)	Percentagem
Mestre costeiro pescador/encarregado de pesca . . . . .	176,08	4,1
Contramestre/mestre de navegação ou de leme . . . . .	174,83	1,8
Mestre de redes . . . . .	174,83	1,8
Marinheiro — pescador . . . . .	174,58	1,3
Marinheiro — cozinheiro . . . . .	176,08	1,3
Chefe de máquinas . . . . .	181,31	2,1
Segundo de máquinas . . . . .	178,82	1,5
Ajudante de máquinas . . . . .	174,58	1,3

#### Notas

1 — Nas tabelas salariais, aquando da imobilização ou reparação, será sempre garantida a retribuição mínima mensal garantida para a indústria desde que os proveitos mensais não ultrapassem este valor.

2 — Nos navios onde se verifique a existência de apenas um motorista, este auferirá um prémio mensal de € 170; nos navios em que se verifique a existência de dois motoristas, estes auferirão um prémio mensal de € 85.

#### Subsídio de reparação

Aos tripulantes que sejam chamados a trabalhar na reparação dos navios são concedidos, além do vencimento, os subsídios abaixo indicados, por dia de trabalho, sendo considerados os dias de descanso semanal e feriados a partir de cinco dias de trabalho seguido:

Categoria	Importância (euros)
Mestre costeiro pescador/encarregado de pesca . . . . .	17,96
Contramestre/mestre de navegação ou de leme . . . . .	17,96
Mestre de redes . . . . .	17,96
Marinheiro — pescador . . . . .	17,96
Marinheiro — cozinheiro . . . . .	17,96
Chefe de máquinas . . . . .	19,95
Segundo de máquinas . . . . .	19,45
Ajudante de máquinas . . . . .	18,46

Depositado em 22 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o registo n.º 266/09, nos termos do artigo 474.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — Revisão global.

### TÍTULO I

#### Clausulado geral

##### Cláusula 1.ª

##### Revisão

O presente CCT revê globalmente e substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1992, com as alterações introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 2.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante abreviadamente designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua actividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde,

com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 45 e o número de trabalhadores é de 3500.

3 — A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, renovação automática e sobrevivência

1 — A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Qualquer das partes pode denunciar a presente convenção, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua recepção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à recepção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6 — Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante 18 meses.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os enfermeiros possuidores de título profissional actualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os enfermeiros abrangidos pela presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de progressão

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do enfermeiro

aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2 — Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o factor tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efectivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, exceptuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efectivo de serviço.

3 — O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Avaliação do desempenho profissional

1 — O mérito constitui o factor fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2 — As entidades empregadoras devem instituir sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3 — Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência da presente convenção.

4 — O resultado da avaliação de desempenho pode conduzir a uma revalorização salarial de, no máximo, 50%.

5 — Os enfermeiros ao serviço de entidades empregadoras que não instituíam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Efeitos da falta de título profissional

1 — Encontrando-se o exercício da actividade do enfermeiro legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao enfermeiro, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3 — Quando a decisão de retirar o título profissional ao enfermeiro revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Enquadramento em níveis de retribuição

1 — As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo II.

2 — As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será

convencionada a respectiva retribuição, a qual, contudo, não pode ser inferior à retribuição de enfermeiro sénior, acrescida de 10%.

3 — Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o enfermeiro será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade empregadora e o enfermeiro devem, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do enfermeiro.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do enfermeiro, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do enfermeiro;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de enfermeiros;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do enfermeiro, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Passar ao enfermeiro, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, actividade, funções e cargos exercidos.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do enfermeiro

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o enfermeiro deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 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 negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos enfermeiros eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora.
- j) Promover o bem-estar dos clientes;
- k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;
- l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;
- m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do enfermeiro, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

## SECÇÃO A

**Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 14.<sup>a</sup>****Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o enfermeiro exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Duração do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho corresponde a oito horas diárias e a 40 horas semanais, sem prejuízo de outros horários já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e na presente convenção.

2 — O período normal de trabalho diário dos enfermeiros que exercem funções consideradas de assistência específica a doentes internados pode ultrapassar os limites previstos no número anterior, quando seja inoportuno a prática daqueles limites, devendo, contudo, o período normal de trabalho semanal médio, calculado em períodos de referência de 26 semanas, cumprir o seu limite geral.

3 — O período normal de trabalho diário, modelado dentro de um período de referência de 26 semanas, pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 60 horas.

4 — O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode, todavia, exceder 50 horas em média num período de oito semanas.

5 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja, por determinação da entidade empregadora, inferior ao previsto no n.º 1 da presente cláusula, a redução diária poderá ir até às quatro horas ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6 — Há, com carácter excepcional, tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao enfermeiro que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

7 — Excepto para os enfermeiros que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, as alterações ao horário normal de trabalho fixo que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o enfermeiro, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, entre outras, conferem o direito a uma compensação económica.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Organização do tempo de trabalho**

1 — Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço.

2 — Entre 2 períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

3 — Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Horário fixo**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os enfermeiros prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2 — Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3 — Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo enfermeiro por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o enfermeiro continue adstrito à actividade.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Horário flexível**

1 — Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

2 — O horário flexível pode também ser organizado em jornada contínua, reduzindo-se o intervalo de descanso para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o enfermeiro continue adstrito à actividade.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Horário por turnos**

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3 — O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4 — A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — As entidades empregadoras e os seus enfermeiros podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100% do período normal de trabalho semanal.

2 — O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no n.º 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 26 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3 — Para efeitos de selecção do regime aplicável a determinado enfermeiro a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno e enfermeiro nocturno

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23 horas e as 8 horas.

2 — O trabalho prestado por enfermeiros nocturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

3 — Os enfermeiros nocturnos a exercer funções de recepção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de jornada contínua, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os enfermeiros têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2 — Os enfermeiros, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, excepto para os enfermeiros em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins de semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — Considera-se regime de prevenção aquele em que os enfermeiros, encontrando-se em período de descanso

e podendo ausentar-se do local habitual de trabalho, se disponibilizam voluntariamente a comparecer ao trabalho, ficando obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela entidade empregadora em função do seu domicílio.

2 — O regime de prevenção justifica-se na necessidade, da entidade empregadora, de ocorrer a situações de emergência não previsíveis.

3 — Nas situações de trabalho efectivamente prestado na sequência do regime de prevenção a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10% ao valor atribuído ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou na presente convenção, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2 — O enfermeiro é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por enfermeiro, ao limite de 200 horas por ano.

2 — O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos enfermeiros a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O enfermeiro deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o enfermeiro detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o enfermeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do enfermeiro.

2 — O enfermeiro tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na actividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do enfermeiro.

2 — Na falta da indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resulte da necessidade da entidade empregadora que determinou a respectiva contratação.

3 — A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4 — O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho não fixo

1 — Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o enfermeiro obrigado a prestá-lo nos locais em que a actividade da entidade empregadora venha a determinar.

2 — Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do enfermeiro a locais geograficamente diferenciados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o enfermeiro para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o enfermeiro.

2 — Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que, por acesso rodoviário, a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km.

4 — Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, ou ainda que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km.

5 — Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do enfermeiro meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

6 — A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é susceptível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva

1 — A entidade empregadora pode transferir definitivamente o enfermeiro para outro local de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao enfermeiro este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3 — Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o enfermeiro presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4 — Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que por acesso rodoviário a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km.

6 — Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, ou ainda que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km.

7 — A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é susceptível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direcção deles directamente dependente e as categorias indicadas no anexo 1 como exercendo cargos de gestão.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de enfermeiros com contrato por tempo indeterminado ou a termo certo, por qualquer período de tempo, entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de enfermeiros, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do enfermeiro.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Noção de retribuição**

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o enfermeiro tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — O anexo II estabelece a remuneração de base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Retribuição mensal garantida**

Aos enfermeiros abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo II.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Direito a refeições e subsídio de refeição**

1 — Têm direito ao fornecimento de uma refeição, de valor a definir em regulamento interno, quando compreendida dentro dos limites do respectivo horário de trabalho, os trabalhadores que efectivamente prestem serviço em regime de jornada contínua, com supressão do intervalo de descanso, ou a um local condigno para a toma da refeição, aplicando-se neste caso o direito ao subsídio de refeição previsto no número seguinte.

2 — A prestação efectiva de trabalho, que não se encontre abrangida no número anterior, confere o direito a subsídio de refeição no valor mínimo de 3 (três) € 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 respectivo horário, de acordo com os usos.

3 — Perdem direito ao fornecimento de refeição, ao subsídio de refeição e ou à garantia de custo de refeições, os trabalhadores que falem injustificadamente ao serviço no dia em causa.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2 — Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direcção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufira conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo 25% do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As entidades empregadoras podem, em alternativa à compensação referida no número anterior e em relação

aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, optar pela atribuição da retribuição prevista na cláusula seguinte.

3 — Não confere direito a qualquer compensação o trabalho nocturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente nocturna, nem aquele que resulte da celebração de contrato individual de trabalho que expressamente preveja a prestação de trabalho nocturno.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

1 — O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período nocturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 12,5%, como previsto no n.º 2 da cláusula anterior.

2 — O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período nocturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 5%.

3 — Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, o qual deverá ser pago 14 vezes, isto é, deverá também integrar os subsídios de férias e de Natal.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Trabalho em feriados**

1 — Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respectivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respectiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respectivo regime estabelecido no presente contrato.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

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

a) 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2 — Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do enfermeiro conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3 — Nos feriados considerados pela lei como facultativos a entidade empregadora, tendo em conta as necessidades do serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador.

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

4 — Quando a entidade empregadora exerça a faculdade prevista no n.º 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, se o trabalhador aceitar o gozo de férias interpoladas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação du-

rante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o enfermeiro viva em regime de coabitação são consideradas serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa

1 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos 1 mês ou 1,5 meses de retribuição mensal de base por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4 — A indemnização prevista no n.º 1 pode porém ser reduzida para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Quando o trabalhador tenha registo de pelo menos três sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de cinco faltas injustificadas, uma redução de 0,5 meses por cada ano de antiguidade;

b) Quando o trabalhador tenha registo de até duas sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de três faltas injustificadas, uma redução de 0,25 meses por cada ano de antiguidade.

5 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal



por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Declaração de greve na vigência da presente convenção**

1 — Compete aos enfermeiros e designadamente ao sindicato outorgante deste CCT definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2 — Durante a vigência deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o sindicato outorgante e até à sua denúncia por qualquer das partes, compromete-se a não declarar greve tendo como objectivo a sua modificação, excepto quando se verifique incumprimento do presente contrato colectivo, da tabela salarial a ele anexa ou das regras relativas à sua revisão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Serviços mínimos**

1 — Durante a greve os enfermeiros que trabalhem em unidades privadas de saúde que funcionem 24 horas, todos os dias da semana, ou em unidades de hemodiálise e unidades de tratamento oncológico com tratamentos em curso asseguram cuidados mínimos de enfermagem.

2 — São considerados cuidados mínimos de enfermagem os cuidados impreteríveis quando se encontrem em risco a vida e ou a integridade física do utente.

3 — Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Cobrança de quotas**

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15 dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — O Sindicato suporta as despesas de transferência bancária necessárias para entrega do valor da quotização sindical dos seus associados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação profissional**

Na falta de fixação, por parte da unidade privada de saúde, de regras mais favoráveis aos enfermeiros, os enfermeiros que estavam classificados numa das categorias profissionais previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados, serão enquadrados nas categorias constantes do anexo I deste contrato, desde que preencham todas as condições previstas na respectiva descrição de funções, nos termos seguintes:

a) Os enfermeiros anteriormente classificados na categoria de enfermeiro-chefe são enquadrados na categoria de enfermeiro perito;

b) Os enfermeiros anteriormente classificados na categoria de enfermeiro especialista são enquadrados na categoria de enfermeiro perito;

c) Os enfermeiros anteriormente classificados na categoria de enfermeiro graduado são enquadrados na categoria de enfermeiro sénior;

d) Os enfermeiros anteriormente classificados na categoria de enfermeiro generalista são enquadrados na categoria de enfermeiro.

## TÍTULO II

### **Carreira profissional e retribuições mínimas**

#### **ANEXO I**

##### **Descrição de funções e carreiras profissionais**

##### **1 — Estrutura de carreira:**

A carreira do enfermeiro estrutura-se e desenvolve-se em categorias e cargos e aplica-se a duas áreas de actuação, correspondentes a:

- a) Prestação de cuidados;
- b) Gestão.

##### **2 — Categorias e cargos:**

a) À área da prestação de cuidados corresponde uma categoria com quatro níveis:

- i) Enfermeiro interno;
- ii) Enfermeiro;
- iii) Enfermeiro sénior;
- iv) Enfermeiro perito;

b) À área da gestão correspondem três cargos:

- i) Enfermeiro responsável;
- ii) Enfermeiro-coordenador;
- iii) Enfermeiro-director.

##### **3 — Categorias:**

3.1 — Enfermeiro interno: exerce as mesmas competências do enfermeiro, desenvolvendo as suas funções com uma prática tutelada durante o primeiro ano de actividade.

3.2 — Enfermeiro: o conteúdo funcional da categoria de enfermeiro integra dois níveis, enfermeiro e enfermeiro sénior e é inerente às respectivas qualificações e competências em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efectuar os respectivos registos, bem como participar nas actividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na unidade ou serviço;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;

d) Participar e promover acções que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respectiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efectuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projectos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

j) Integrar júris de concursos ou outras actividades de avaliação dentro da sua área de competência;

k) Orientar e coordenar as equipas de enfermagem na prestação de cuidados de saúde durante os turnos (chefe de equipa, quando designado).

3.3 — Enfermeiro sénior: desenvolve as mesmas competências do enfermeiro, assumindo de igual modo as mesmas responsabilidades, e no contexto de uma unidade ou serviço exerce a sua actividade como prestador de cuidados gerais e de cuidados diferenciados, adquiridos em contexto de trabalho, validados através de avaliação de desempenho.

3.4 — Enfermeiro perito: os enfermeiros peritos, para além dos conteúdos funcionais descritos para os enfermeiros e enfermeiros seniores, desenvolvem competências próprias inerentes à sua área de especialização, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as actividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os distribuir e adequar às necessidades existentes.

#### 4 — Cargos:

4.1 — Enfermeiro responsável: para além das funções inerentes às diferentes categorias do enfermeiro, o conteúdo funcional do cargo de enfermeiro responsável é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respectiva equipa;

b) Planear e incrementar acções e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respectiva avaliação, atribuindo e decidindo afectação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;

e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objectivos do serviço ou unidade de cuidados;

f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo acções para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;

g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;

h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições, nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

i) Prestar cuidados de enfermagem quando necessário ou tendo em vista a orientação e formação dos colaboradores da unidade.

4.2 — Enfermeiro-coordenador: (a existência deste cargo depende da dimensão e complexidade da organização) ao enfermeiro-coordenador, pela sua competência na área técnica/científica, ético-profissional, de gestão de recursos humanos e materiais, perfil de liderança e de modelo dentro da organização, compete, nomeadamente, coordenar uma ou várias unidades de prestação de cuidados de enfermagem e:

a) Promover níveis elevados de desempenho na área do seu departamento de prestação de cuidados;

b) Determinar as necessidades de recursos humanos, com base nos níveis de dependência dos clientes da sua área de prestação de cuidados, adequando a sua distribuição e estabelecendo critérios referentes à mobilidade;

c) Participar nos processos de contratualização inerentes ao seu departamento;

d) Participar na avaliação do desempenho dos enfermeiros responsáveis e outros enfermeiros, tendo em conta a avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;

e) Promover as relações institucionais com estabelecimentos de ensino ou outras entidades no âmbito do seu departamento;

f) Colaborar na organização de acções de formação e investigação para promover a qualidade dos cuidados;

g) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excepcionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

4.3 — Enfermeiro-director: compete-lhe, nomeadamente:

a) Elaborar o plano e o relatório anual de actividades de enfermagem, em articulação com o plano e relatório global da instituição;

b) Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objectivos do estabelecimento com a filosofia e objectivos da profissão de enfermagem;

c) Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição;

d) Criar ou manter um efectivo sistema de classificação de utentes/utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem;

e) Elaborar propostas referentes à admissão de enfermeiros e proceder à sua distribuição;

f) Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos;

g) Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem;

h) Definir metas no âmbito da formação e investigação;

i) Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão com base no controlo que vai realizando e colaborar na avaliação dos outros enfermeiros;

j) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excepcionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

#### 5 — Ingresso:

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

#### 6 — Promoção:

Os enfermeiros podem ser promovidos a sénior, através de avaliação de desempenho, ou, na falta desta, com 6 anos de permanência como enfermeiro.

A promoção a enfermeiro perito só se fará para os enfermeiros habilitados com especialidade reconhecida pela Ordem dos Enfermeiros se houver vagas e for de interesse para a organização.

#### 7 — Progressão:

Haverá progressão salarial para os enfermeiros sénior e perito.

#### 8 — Acesso aos cargos:

8.1 — O acesso aos cargos de gestão é feito por nomeação do conselho de administração, de entre enfermeiros com, pelo menos, 10 anos de exercício profissional, sempre com avaliação de desempenho de *Bom*, e detentores de competências comprovadas nos domínios da prática profissional.

8.2 — Os cargos de gestão são exercidos por um período temporalmente definido, em comissão de serviço.

8.3 — O tempo de serviço exercido em cargos de gestão conta na categoria de origem, para todos os efeitos legais, designadamente o de progressão.

8.4 — O exercício dos cargos de enfermeiro responsável e coordenador confere direito a um acréscimo remuneratório que releva como vencimento para todos os efeitos legais.

#### 9 — Avaliação de desempenho:

a) As instituições devem construir um sistema de avaliação do desempenho dos enfermeiros, subordinado aos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade e baseado em:

i) Competências genéricas — transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

ii) Competências específicas — próprias do exercício profissional dos enfermeiros;

iii) Competências institucionais — as que concorrem para atingir os objectivos da instituição ou serviço;

b) A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira;

c) As instituições ficam obrigadas a dar adequada e oportuna publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação de desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições quer dos seus enfermeiros;

d) O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos seguintes pressupostos:

i) Avaliação anual ou semestral;

ii) A avaliação classificada em cinco níveis de avaliação (dois negativos — fraco e insuficiente — e três positivos — suficiente, bom e excelente);

iii) A existência de normas de actuação profissional e de critérios de avaliação;

iv) Realização de entrevista de avaliação de desempenho;

v) Registos periódicos do desempenho do enfermeiro avaliado;

vi) Estabelecimento de consensos quanto aos procedimentos a adoptar;

vii) Harmonização dos procedimentos a adoptar na orientação dos avaliados;

viii) As competências específicas são avaliadas pelo enfermeiro responsável.

## ANEXO II

### Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição

Categoria	Valor remuneratório mensal (euros)
Enfermeiro perito . . . . .	1676
Enfermeiro sénior . . . . .	1300
Enfermeiro (**) . . . . .	1075
Enfermeiro interno (*) . . . . .	900

(\*) O enfermeiro interno transita para o nível de enfermeiro decorrido um ano de exercício tutelado e tendo em vista a avaliação de desempenho.

(\*\*) O enfermeiro transita para enfermeiro sénior decorridos seis anos de exercício, no caso de não existir sistema de avaliação de desempenho.

Lisboa, 8 de Outubro 2009.

Em representação da Associação Portuguesa de Hospitalização Privada — APHP:

*Teófilo Ribeiro Leite*, presidente da direcção.

*Pedro Lucena e Valle*, vogal da direcção.

Em representação do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — SEP:

*José Carlos Martins*, dirigente nacional e mandatário.

*Margarida Jesus Costa*, mandatária.

*Jorge Manuel da Silva Rebelo*, mandatário.

Depositado em 17 de Dezembro de 2009, a fl. 63 do livro n.º 11, com o n.º 260/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que, no distrito de Aveiro, exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — .....  
2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.  
.....

6 — Até à entrada em vigor de novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

##### Cláusula 42.ª

##### Diuturnidades

1 — .....  
2 — O valor de cada diuturnidade é de € 6,50.  
3 — As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de € 6,50 cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diuturnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diuturnidades multiplicadas por € 6,50.

## ANEXO I

### Comércio retalhista do distrito de Aveiro

#### Tabela salarial — 2010

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas. ....	710
2	Chefe de serviços ..... Contabilista/TOC ..... Tesoureiro. .... Técnico de informática ..... Gerente comercial .....	685
3	Chefe de vendas/compras ..... Encarregado geral .....	637
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo. .... Programador mecanográfico ..... Técnico de contabilidade ..... Caixeiro-encarregado. .... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém. .... Oficial-encarregado — ourivesaria/relojoaria .....	620
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tradutor. .... Estenodactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro chefe de secção ..... Secretariado de direcção .....	615
6	Primeiro-assistente administrativo. .... Operador mecanográfico ..... Primeiro-assistente de contabilidade ..... Primeiro-caixeiro/prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Vendedor ..... Fiel de armazém. .... Motorista de pesados ..... Oficial de 1.ª — ourivesaria/relojoaria .....	587
7	Segundo-assistente administrativo. .... Segundo-assistente de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça/mar ..... Conferente ..... Promotor de vendas ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojoaria .....	564
8	Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-caixeiro ..... Propagandista. .... Telefonista/recepcionista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista ..... Oficial de 3.ª — ourivesaria/relojoaria .....	510
9	Caixa de comércio ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Operador de máquinas de embalar. .... Servente ..... Ajudante de caixeiro/estagiário .....	488
10	Dactilógrafo ..... Contínuo. .... Porteiro. .... Guarda .....	480

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
11	Praticante de ourivesaria/relojaria . . . . . Praticante de armazém . . . . . Praticante de caixeiro . . . . . Servente de limpeza . . . . . Paquete (16 a 18 anos) . . . . .	475
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) . . . . .	226
13	Servente de limpeza (uma hora por dia) . . . . .	4,60

Aveiro, 18 de Novembro de 2009.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Teresa Isabel Cerqueira da Silva*, mandatária.

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

*Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que, no distrito de Aveiro, exerçam a actividade comercial representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

4 — A resposta à proposta e respectiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Até à entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT já exerçam a profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, elaborado em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- i) CCT aplicável e menção de regulamento interno da empresa, caso exista;
- j) Duração das férias ou critérios para a sua determinação;
- k) Prazos de aviso prévio ou critérios para a sua determinação.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhe forem confiados pelo empregador;

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

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

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

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções

dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a esta CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas nesta CCT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias integram os diversos níveis previstos nesta CCT e compreendem um ou mais graus

profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

## CAPÍTULO V

### Período experimental

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Noção

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental pode ter a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Poderão as partes acordar na redução ou eliminação do período experimental.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a seis meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a parte que pretender denunciar o contrato terá de avisar com 7 dias de antecedência, sob pena de ter de efectuar o pagamento do aviso prévio em falta.

## CAPÍTULO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Considera-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da menção da data de início de trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo de alguma forma estabelecer-se a relação entre o motivo que se invoca e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em que falte a sua redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação de um ou de ambos os outorgantes, simultaneamente as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as exigências referidas na alínea e) do n.º 1.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Actividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> dos contratos a termo certo.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Informações

O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspecção-Geral do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

#### A — Termo certo

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais

uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — Nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou contratados desempregados de longa duração, os contratos não podem durar mais de dois anos, incluindo renovações.

4 — A duração da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ao abrigo da legislação especial de política de emprego não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às da forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicado no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previsto nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

2 — No entanto, sempre que seja celebrado um contrato inferior a seis meses, a sua duração não poderá ser inferior à prevista para a tarefa a realizar.

3 — Na violação do n.º 1 do actual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra da declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.



3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

#### **B — Termo incerto**

##### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Admissibilidade**

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

##### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Duração e caducidade**

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

2 — A caducidade do contrato a termo incerto que decorra da declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

##### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Contrato sem termo**

1 — Considera-se contrato sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

## **CAPÍTULO VII**

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho e descanso semanal**

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio, e 37 horas e 30 minutos para os trabalhadores de escritório, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção colectiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 4 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adopção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

- a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes dos níveis 1 a 6 inclusive;
- b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou a presente CCT, a acumular funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

2 — O acordo deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da isenção de horário de trabalho**

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere a cláusula 28.<sup>a</sup> da presente secção, excepto nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula.

4 — No entanto, nos casos previstos no n.º 2 dessa cláusula deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição nunca inferior a um acréscimo de 25 % da sua retribuição mensal.

### CAPÍTULO VIII

#### Trabalho a tempo parcial

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

3 — Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas profissionais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Forma e formalidades

1 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial, prevista na cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 186.º do Código do Trabalho, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho suplementar

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Será permitida a realização de trabalho suplementar, nos casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, susceptível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;

b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;

c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;

d) Em casos de força maior devidamente justificados.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) No caso de microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas, 200 horas por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Duração do descanso semanal obrigatório**

Nas actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as categorias indicadas na cláusula 28.<sup>a</sup>, n.º 4, não é obrigatório adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário, desde que se assegure ao trabalhador um descanso compensatório correspondente a gozar nos cinco dias seguintes.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3 — O cálculo do valor da retribuição horária é efectuado segundo a 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.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, qualquer que seja o número de horas efectuado.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

6 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição, nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Registo**

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho efectuado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

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

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso nos termos estipulados no n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

3 — Nas empresas que empregarem até 50 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização de trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, ou, verificando-se os pressupostos do n.º 2, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

**CAPÍTULO X****Trabalho nocturno****Cláusula 40.<sup>a</sup>****Noção de trabalho nocturno**

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

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

**CAPÍTULO XI****Retribuição do trabalho****Cláusula 41.<sup>a</sup>****Retribuição**

1 — Consideram-se retribuição, nos termos da presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo III da presente CCT.

2 — Para todos os efeitos previstos nesta CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que  $Rm$  é o valor de retribuição mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

5 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o número de apólice, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

6 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são à semana, quinzena ou o mês de calendário.

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito a um subsídio mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente às funções que desempenham, de valor correspondente a pelo menos 5 % do nível 5 da tabela salarial estabelecida no anexo III. Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras

ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas. No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — As remunerações efectivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 6,50.

3 — As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de € 6,50 cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diuturnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diuturnidades multiplicadas por € 6,50.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## CAPÍTULO XII

### Local de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo das disposições seguintes.

2 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes

do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

## CAPÍTULO XIII

### Objecto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o n.º 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno.

3 — Quando a natureza da actividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos retributivos

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

## CAPÍTULO XIV

### Férias, feriados e faltas

#### Feriados

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Qualquer dos feriados facultativos referidos no número anterior pode ser substituído (a título de feriado) por qualquer outro dia mediante acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores.

### **Férias**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

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

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Duração do período de férias**

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

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

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

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

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

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

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Cumulação de férias**

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre trabalhador e empregador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-los até ao dia 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

4 — A doença mencionada nos documentos previstos no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não designar médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores pode ser requerida por qualquer parte a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto na presente cláusula é objecto de regulamentação nos artigos 190.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

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

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Exercício de outra actividade durante as férias**

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

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

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

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Retribuição do período de férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando estas sejam interpoladas, nos termos do artigo 217.º, n.º 6, do Código do Trabalho.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5 — O aumento do período de férias, nos termos do n.º 3 da cláusula 66.<sup>a</sup>, não implica aumento de subsídio de férias.

### Faltas

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Noção

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e nos artigos 203.º e 204.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 445.º do CT;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — Podem ser objecto de contrato as faltas referidas na alínea g) do n.º 2 quanto à sua duração.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;

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

2 — Aplica-se o estipulado na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação da justificação de falta

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) da cláusula 78.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

**CAPÍTULO XV**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora.

**CAPÍTULO XVI**

**Formação profissional**

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Formação profissional**

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador

quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

**CAPÍTULO XVII**

**Concessão e recusa de licença sem vencimento**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, para além do previsto no CT, licenças sem retribuição de duração igual ou inferior a 60 dias.

**CAPÍTULO XVIII**

**Transmissão da empresa ou estabelecimento**

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa ou do estabelecimento, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa ou do estabelecimento.

**CAPÍTULO XIX**

**Despedimento por infracção disciplinar**

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Procedimento disciplinar para despedimento**

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que 60 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho, o empregador dispõe de 30 dias



para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prazo de impugnação de despedimento

A acção de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1 — Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2 — A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

## CAPÍTULO XX

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto,

este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 36.º

**Cláusula 82.<sup>a</sup>****Trabalho no período nocturno**

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>****Regime das licenças, faltas e dispensas**

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;

b) Do gozo das licenças por paternidade;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>****Protecção no despedimento**

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

**CAPÍTULO XXI****Trabalhadores-estudantes****Cláusula 85.<sup>a</sup>****Trabalhador-estudante**

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais reduzir o horário na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

3 — Os menores de 18 anos de idade que frequentem o ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de assiduidade nos estabelecimentos de ensino, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

**CAPÍTULO XXII****Exercício da actividade sindical na empresa**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeada-

mente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Clausula 86.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

##### Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n - 500) : 200]$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e faltas dos membros da direcção**

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2 — O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

## CAPÍTULO XXIII

### **Disposições transitórias**

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1 — Da aplicação da presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, de que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ela abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por esta substituídos esses mesmos instrumentos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Profissões**

1 — São inseridas as profissões de tradutor e técnico oficial de contas.

2 — As profissões de chefe de escritório, chefe de divisão, chefe de serviços, primeiro, segundo e terceiro-escriturário, guarda-livros, programador, ajudante de guarda-livros, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, demonstrador, dactilógrafos de 1.º, 2.º e 3.º ano, aprendizes de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano de ourivesaria/relojoaria, praticantes de armazém de 2.º ano e de 1.º ano, pacote de 16 anos, operador de telex, contínuo de 1.ª e 2.ª, porteiro de 1.ª e 2.ª, praticante de caixeiro de 1.º e 2.º ano, praticante de ourivesaria/relojoaria e aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano, guarda-livros em regime livre, caixeiro-ajudante de 1.º e 2.º ano passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de escritório . . . . . Chefe de serviços . . . . . Chefe de divisão . . . . .	Chefe de serviços.
Contabilista . . . . .	Contabilista/técnico oficial de contas.
Primeiro-escriturário . . . . .	Primeiro-assistente administrativo.
Segundo-escriturário . . . . .	Segundo-assistente administrativo.
Terceiro-escriturário . . . . .	Terceiro-assistente administrativo.
Guarda-livros . . . . .	Técnico de contabilidade.
Pacote de 16 anos . . . . .	Pacote (16 a 18 anos).
Operador de telex . . . . .	Telefonista/recepcionista.
Programador . . . . .	Técnico de informática.
Caixeiro-viajante . . . . .	Vendedor.
Demonstrador . . . . .	Promotor de vendas.
Contínuo de 1.ª e 2.ª . . . . .	Contínuo.
Porteiro de 1.ª e 2.ª . . . . .	Porteiro.
Praticante de armazém de 1.º e 2.º ano.	Praticante de armazém.
Praticante de caixeiro de 1.º e 2.º ano.	Praticante de caixeiro.
Praticante de ourivesaria/relojoaria. Aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º ano de ourivesaria/relojoaria.	Praticante de ourivesaria/relojoaria.
Ajudante de guarda-livros . . . . .	Primeiro-assistente de contabilidade.
Operador de máquinas de contabilidade.	Segundo-assistente de contabilidade.
Guarda-livros em regime livre	Técnico de contabilidade em regime livre.
Caixeiro-ajudante de 1.º e 2.º ano	Ajudante de caixeiro.

## ANEXO I

## Categorias profissionais — Definição de funções

## A) Profissionais de escritório

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa e planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos. Cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

*Chefe de serviços.* — Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens. Propõe a aquisição de equipamento e materiais, assim como a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções idênticas.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, 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 objectivos que se têm em vista; determina se é possível economicamente utilizar um sistema automático de 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 modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara ordinogramas e outras especificações para o programador. Efectua 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.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à obtenção de resultados; elabora e ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina.

Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias,

verificando os lucros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, repara, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistema de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*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; procede à classificação dos documentos; efectua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística. Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes estabelecidas dos superiores. Elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que 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 respectivas 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 os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Secretário de direcção.* — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos e traduzindo relatórios e cartas; elabora actas, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, organiza documentos, marca reuniões.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o tra-

balho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhe seguimento apropriado. Lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

*Estenodactilógrafo.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções 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 de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Primeiro-assistente de contabilidade.* — É o trabalhador que executa sob orientação e responsabilidade imediata do técnico de contabilidade com vista a auxiliá-lo em várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, nomeadamente dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, corrige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Telefonista/recepcionista.* — Trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função. Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; pode encaminhar os visitantes.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

*Segundo-assistente de contabilidade.* — É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações

contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e a pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos 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.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Paquete.* — É o trabalhador que tem entre 16 e 18 anos de idade e que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios, empresas ou estabelecimentos.

## B) Profissionais de comércio e armazém

*Caixa de comércio.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja; esforça-se por concluir a venda; corta ou separa a mercadoria por categorias desmanchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as, podendo receber o respectivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro e nos supermercados por operador especializado de primeira ou segunda.

*Ajudante de caixeiro.* — É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

*Caixeiro chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho assim como as vendas numa secção do estabelecimento.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro de mar.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade empregadora; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes propostas ou catálogos, enaltecendo as qualidades do produto. Enuncia os preços e as condições de pagamento; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador que se encarrega especialmente de apreciar e adquirir artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

*Promotor de vendas.* — Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, fazendo demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltecendo as qualidades do artigo.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas. Dobra, empilha e arruma pequenos artigos em compartimentos, de acordo com a forma e natureza dos mesmos. Dispõe grandes peças em caixas ou grades manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação; arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; acondiciona os produtos de acordo com instruções recebidas pelos seus superiores hierárquicos. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar, e proteger os produtos contra a corrosão, através de técnicas de protecção e impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis e de marcar nas superfícies superiores o artigo contido na origem e destino ou outras indicações.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém

ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com os superiores hierárquicos na organização do material de armazém.

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, promotores de vendas e caixeiros, assim como todos os restantes trabalhadores que estejam sob as suas ordens. Cuida da exposição das mercadorias, procura resolver litígios entre clientes e a entidade empregadora e dá as informações que lhe sejam solicitadas. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona todos os trabalhadores ligados ao sector de vendas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objectivos cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem. Regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização. Transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes ou outros meios utilizados; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

*Praticante.* — É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

*Propagandista.* — É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de

preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer formação específica.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; recebe encomendas e elabora as respectivas notas e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

#### C) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

*Oficial-encarregado de ourivesaria/relojoaria.* — É o profissional de ourivesaria/relojoaria que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou o gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Oficial de ourivesaria.* — É o profissional que conserta artefactos de metal precioso destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

*Oficial de relojoaria.* — É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto. Procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando as ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Procede à reparação de todos os tipos de relógio.

*Praticante de ourivesaria/relojoaria.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos, preparando-se para ascender a oficial.

#### D) Motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobranças dos mesmos no acto da entrega.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos no acto da entrega.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo, considera-se:

- a) Categoria profissional — designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional — conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau — situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial — remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

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

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional



e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Praticantes/aprendizes

1 — Entende-se por praticante ou aprendiz o trabalhador que possua habilitações ou grau inferior ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para as carreiras/categorias profissionais de ourivesaria/relojoaria, armazém, caixeiro constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de dois anos, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

3 — Não haverá lugar a este período de adaptação quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente ao da duração para ele prevista, desde que documentado.

#### Artigo 6.º

##### Estagiários

1 — Entende-se por estagiário o trabalhador cujas habilitações sejam consideradas equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade.

2 — A admissão para qualquer das categorias profissionais constantes da presente convenção e mencionadas no anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à adaptação do trabalhador à profissão para a qual foi contratado.

3 — Esse período terá a duração máxima de um ano, durante os quais o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista nesta CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

### ANEXO III

Tabela salarial — 2010

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas. ....	710
2	Chefe de serviços ..... Contabilista/TOC ..... Tesoureiro. .... Técnico de informática ..... Gerente comercial .....	685
3	Chefe de vendas/compras ..... Encarregado geral .....	637
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo. .... Programador mecanográfico ..... Técnico de contabilidade ..... Caixeiro-encarregado. .... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém. .... Oficial-encarregado — ourivesaria/relojoaria	620
5	Correspondente em línguas estrangeiras/tradutor ..... Estenodactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro chefe de secção ..... Secretariado de direcção .....	615
6	Primeiro-assistente administrativo. .... Operador mecanográfico ..... Primeiro-assistente de contabilidade ..... Primeiro-caixeiro/prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Vendedor ..... Fiel de armazém. .... Motorista de pesados ..... Oficial de 1.ª — ourivesaria/relojoaria .....	587
7	Segundo-assistente administrativo. .... Segundo-assistente de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça/mar ..... Conferente ..... Promotor de vendas ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojoaria .....	564
8	Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-caixeiro ..... Propagandista ..... Telefonista/recepcionista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista ..... Oficial de 3.ª — ourivesaria/relojoaria .....	510
9	Caixa de comércio ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Operador de máquinas de embalar. .... Servente ..... Ajudante de caixeiro/estagiário .....	488
10	Dactilógrafo ..... Contínuo. .... Porteiro. .... Guarda .....	480

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria . . . . . Praticante de armazém . . . . . Praticante de caixeiro . . . . . Servente de limpeza . . . . . Paquete (16 a 18 anos) . . . . .	475
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) . . . . .	226
13	Servente de limpeza (uma hora por dia) . . . . .	4,60

Aveiro, 18 de Novembro de 2009.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Teresa Isabel Cerqueira da Silva*, mandatária.

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

*Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

Depositado em 21 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o n.º 262/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.**

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220), filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no mo-

mento do depósito desta CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Entrada em vigor**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência**

1 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

### **ANEXO I**

#### **Tabela salarial**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

##### **Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Primeiro-oficial . . . . .	590
2	Segundo-oficial . . . . .	540
3	Caixa . . . . .	495
4	Ajudante . . . . .	482
5	Embalador(a) de supermercado . . . . .	480
6	Servente (talhos) . . . . .	478
7	Servente (fessureiro) . . . . .	477
8	Praticante até 17 anos . . . . .	475

Abono mensal para falhas — € 23.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 45.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 45.

Aveiro, 18 de Novembro de 2009.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Teresa Isabel Cerqueira da Silva*, mandatária.

Associações sindicais:

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

*Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

Depositado em 21 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o n.º 264/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **ACT entre a Charline Transportes — Sociedade Unipessoal, L.ª, e outras e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo colectivo, adiante designado por AC, aplica-se a todo o território nacional, ao sector rodoviário de passageiros e abrange, por um lado, a Charline Transportes — Sociedade Unipessoal, L.ª, a Joaquim Gomes Calçada, S. A., e a António da Cruz e João Dias Neves, L.ª, designadas, no seu conjunto, por empregadoras e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 — O presente AC abrangerá cerca de 80 trabalhadores.

3 — O presente AC substitui o acordo de empresa celebrado entre a Charline Transportes — Sociedade Unipessoal, L.ª, e o Sindicato Nacional dos Motoristas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e renovação**

1 — O presente AC será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor cinco dias, após a sua publicação.

2 — O período de vigência do AC é de 24 meses, contados da data da presente publicação, com excepção da tabela de remunerações base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniárias, cujo período de vigência é de 12 meses.

3 — Após o decurso do período de vigência, o AC renovar-se-á automática e sucessivamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Denúncia**

1 — O presente AC pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita di-

rigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao do termo de prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

### **CAPÍTULO II**

#### **Fontes e aplicação do direito do trabalho**

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Fontes específicas**

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, ao presente AC, assim como aos seus usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

### **CAPÍTULO III**

#### **Relações entre os outorgantes**

##### **Cláusula 5.ª**

##### **Deveres das empregadoras perante os representantes sindicais**

1 — As empregadoras devem facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Permitir a circulação nas instalações das empregadoras, sem prejuízo do normal funcionamento da actividade da mesma;
- b) Disponibilizar local ou locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respectiva difusão.

##### **Cláusula 6.ª**

##### **Actividade sindical nas empregadoras**

1 — As empregadoras obrigam-se a respeitar a regulamentação legal para a actividade sindical.

2 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo o número de delegados que ultrapasse o número legalmente previsto objecto de acordo prévio entre as empregadoras e o Sindicato.

4 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respectivo sindicato.

6 — As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores ao serviço das organizações representativas dos trabalhadores, por motivo do exercício da sua actividade, quando justificadas nos termos da lei e desde que não ultrapassem os créditos de horas nesta definidos, não prejudicam o direito ao pagamento da remuneração base diária, do complemento de substituição do subsídio de agente

único, do subsídio de alimentação e do prémio de qualidade de serviço e do disposto na cláusula 31.<sup>a</sup> (amplitude e disponibilidade de serviço), quando aquele prémio seja devido nos termos do regulamento anexo.

7 — Quando na empresa exista mais do que um dirigente ou delegado sindical, poderão os mesmos acumular os respectivos créditos, desde que na globalidade aqueles não ultrapassem o limite legalmente previsto.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As empregadoras cobrarão e remeterão aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês seguinte aquele a que respeitarem, as quotizações sindicais.

2 — As empregadoras enviarão ao Sindicato os mapas devidamente preenchidos relativos à quotização.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por três representantes das empregadoras e três do Sindicato outorgante do AC.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de 15 dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das empregadoras.

5 — A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de 10 dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respectiva agenda de trabalhos.

6 — Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas no Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AC.

9 — Cada uma das partes signatárias do presente AC indicará por escrito às restantes, nos cinco dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes na comissão paritária.

10 — A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do AC.

## CAPÍTULO IV

### Relações individuais de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AC serão classificados nas categorias profissionais previstas no anexo I.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental será de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que despenham funções de confiança e responsabilidade, designadamente fiscais e lugares de chefia, sem prejuízo de disposto no número seguinte.

2 — Para os motoristas, o período experimental é de 120 dias.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a parte que pretenda denunciar o contrato nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de 7 dias.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo — Admissibilidade

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AC.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Início da produção de efeitos do contrato a termo, em casos especiais

Caso o facto justificativo da contratação a termo seja previsível, o contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 30 dias antes da sua verificação para efeitos de formação e preparação para o exercício da actividade para a qual o trabalhador é contratado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Renovação do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo ser objecto de mais de duas renovações, nem exceder os três anos.

2 — Decorrido o período de três anos, ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um

quarto da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objecto.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efectuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições das que eram anteriormente exercidas.

## CAPÍTULO V

### Objecto do contrato de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — O exercício de funções ainda que acessórias da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

3 — No caso das funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo, mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo dispendido com o respectivo exercício.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

2 — O sindicato em que o trabalhador esteja filiado será consultado antes da reclassificação.

3 — O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo em caso algum ser diminuída a sua remuneração base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício de cargos de estrutura

1 — Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pelas empregadoras em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2 — O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3 — Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que tenham exercido funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatem e disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Os trabalhadores, ainda que sujeitos a reconversão profissional, poderão ser dispensados das habilitações requeridas, desde que frequentemente acção de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres das empregadoras

Constituem deveres das empregadoras, para além daqueles que se encontram legalmente previstos os seguintes:

a) Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;

b) Garantir ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua actividade por conta das empregadoras, ou por causa do exercício das suas funções, a assistência em espécie de patrocínio judicial na modalidade de advogado indicado pela empresa e a assistência pecuniária correspondente às remunerações base vencidas durante o decurso do processo-crime. A assistência referida cessa se, em sede de processo-crime, for aplicada ao trabalhador, com trânsito em julgado, pena ou medida de segurança;

c) Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade por parte do trabalhador;

d) Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando as empregadoras sub-rogadas nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;

e) A empresa, sempre que reúna condições, deve colocar à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários, equipados com produtos de higiene e armários individuais onde se possa guardar a roupa e demais pertences;

f) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que aplicável, nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições;

g) Informar mensalmente por escrito do número de prémios de qualidade de serviço acumulados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem deveres dos trabalhadores das empregadoras, para além dos previstos na lei e nos usos laborais adoptados pela empresa, os seguintes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os utentes do serviço de transporte, em particular;

b) Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;

c) Apresentar-se ao serviço com pontualidade e assiduidade;

d) Velar pela conservação e pela utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da respectiva documentação;

e) Prestar, de acordo com as orientações da empresa, contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;

f) Realizar com zelo e diligência o estipulado na descrição de funções.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empregadoras proporcionarão aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

3 — As empregadoras definirão os programas de formação, bem como a respectiva data de início e duração dos mesmos.

4 — Aos trabalhadores que frequentem acções de formação profissional, as empregadoras proporcionarão, sempre que possível e mediante documento justificativo, horários compatíveis para a respectiva formação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, sem perda de retribuição ou de outras regalias, da dispensa de trabalho até seis horas semanais, a qual pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

3 — O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, teste ou prova de avaliação de conhecimento, mais dois dias para a respectiva prova oral, ou testes ou provas de avaliação de conhecimento, correspondendo um ao dia da realização e o outro ao dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;

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

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve informar a empresa da sua condição de estudante.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do re-

gime previsto na presente cláusula, deve comprovar no final de cada ano lectivo, perante a empresa, o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado.

8 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Local do trabalho

1 — Entende-se por «local de trabalho» aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho, podendo ser definidos outros que não distem mais de 15 km relativamente ao local inicial contratualmente acordado.

3 — Nos intervalos de serviço, a etapa seguinte deve iniciar-se no mesmo local em que o trabalhador terminou a etapa anterior. Quando tal não se verifique, o tempo de deslocação disponibilizado pelo trabalhador para o efeito, contará como tempo de serviço efectivo e será contabilizado no seu horário de trabalho diário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é, em termo médios, de 40 horas por semana, distribuídas até um limite máximo de seis dias consecutivos, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de menor duração já praticados.

2 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

3 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se tempo de trabalho qualquer período afecto condução efectiva e a qualquer outra actividade ou tarefa determinada por ordem e ao serviço das empregadoras.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será definido em termos médios.

2 — O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado, em cada dia, até ao limite de nove horas meia de tempo de trabalho, não podendo corresponder a menos de quatro horas e meia de tempo de trabalho.

3 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo.

4 — No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

5 — As horas que, no termo dos períodos referidos no número anterior, forem superiores ao período normal de trabalho referido na cláusula 24.<sup>a</sup> serão remuneradas como trabalho suplementar.

6 — As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no n.º 3 consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Organização do horário de trabalho dos trabalhadores do movimento**

1 — O horário de trabalho diário será organizado de modo a que o seu início tenha lugar quinze minutos antes do início do serviço, o qual é considerado tempo de trabalho.

2 — O horário de trabalho diário será organizado por forma a incluir quinze minutos destinados às operações de abastecimento, lavagem e limpeza do veículo e prestação de contas, o qual é considerado tempo de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Tempo de intervalo**

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horários de refeição**

1 — É assegurado aos trabalhadores do movimento o gozo de um período de pausa para refeição antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo, ou entre etapas, com duração mínima de uma hora, entre as 11 e as 15 horas, e para os serviços que terminem depois das 22 horas, entre as 19 horas e as 21 horas e 30 minutos.

2 — Este período é considerado como tempo de intervalo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Descanso diário**

1 — O intervalo entre dois dias de trabalho não pode ser inferior a onze horas.

2 — Aos trabalhadores do movimento aplica-se, de acordo com o âmbito da aplicação e os critérios definidos nos próprios instrumentos, o disposto no presente AC e demais legislação aplicável e o disposto nos Regulamentos da CEE n.ºs 3825/1985 e 561/2006 e as normas que os complementem ou substituam no futuro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores têm direito, em cada sete dias de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório, o qual poderá ser rotativo, em função da natureza do serviço e das necessidades DA Empresa.

3 — Pelo menos uma vez, em cada cinco semanas de trabalho, o dia de descanso semanal obrigatório será gozado ao domingo.

4 — O dia de descanso semanal obrigatório será do conhecimento do trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, em todas ou em determinadas semanas do ano, poderá ser concedido aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar.

6 — Esta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores admitidos a partir da data de publicação do AC, àqueles que já estejam em regime de descanso rotativo e aos que, individualmente, manifestem, por escrito, o seu interesse em aderir ao regime aqui previsto.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Amplitude do serviço**

1 — Sempre que o serviço diário concretamente atribuído a um trabalhador tenha uma amplitude superior a treze horas, a 13.<sup>a</sup> hora e as horas posteriores serão sempre remuneradas de acordo com o valor da hora normal.

2 — Para efeitos da determinação da amplitude do serviço considera-se todo o período compreendido entre a hora do início e a hora do fim, de acordo com o seguinte exemplo: hora de início — 7 horas; hora de fim — 20 horas; amplitude — 13 horas.

3 — No caso de realização de serviços ocasionais, será sempre garantido pelas empresas a consideração mínima de seis horas a título de tempo de trabalho.

4 — Para efeitos de definição da amplitude do serviço considera-se o tempo de trabalho, o tempo de intervalo e o tempo de disponibilidade.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado no estrangeiro**

1 — O disposto na cláusula 30.<sup>a</sup> não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser(em) gozado(s) a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

2 — Para além do gozo do dia ou dias de descanso vencidos durante a prestação de trabalho no estrangeiro, os trabalhadores terão ainda direito a gozar um período correspondente a vinte e quatro horas imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

3 — O trabalho prestado pelos trabalhadores em serviço no estrangeiro em dia de descanso semanal não lhes confere o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b).

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste AC, o trabalho prestado entre as 20 horas e 30 minutos de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou

inferior a 75 % do praticado a tempo inteiro, numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário.

2 — O número máximo de horas de trabalho suplementar susceptível de ser prestado por cada trabalhador será, em princípio, de 200 horas por ano.

3 — O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de 150 horas por ano.

4 — As trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses não são obrigadas a prestar trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

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

2 — A duração do período de férias prevista no número anterior poderá ser aumentada até três dias nos termos previstos na lei geral do trabalho.

3 — As ausências para a actividade sindical e as autorizadas pela empresa, previstas neste AC, não serão tidas em conta para efeitos do aumento de férias previsto no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da contratação

1 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar

2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias de férias.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar, no período compreendido entre 1 de Março e 31 de Outubro, as férias e elaborar o respectivo mapa.

3 — No caso previsto no número anterior, aos trabalhadores será assegurado pela empresa, no período supra-referido, o gozo, em dias seguidos, de metade dos dias de férias a que têm direito.

4 — Quando, em razão da natureza do serviço e das necessidades da empresa, não possa ser assegurado no período supra-aludido o gozo do período total de férias a que os trabalhadores têm direito, será sempre assegurado o gozo, naquele período de, no mínimo, 10 dias úteis.

5 — A todos os trabalhadores que gozem um período de seis ou mais dias de férias fora do período referido no n.º 2, será concedido um dia útil de férias, que acrescerá aos dias a que tenha direito, sem que tal implique acréscimo no correspondente subsídio de férias.

6 — O acréscimo previsto no número anterior será de 2 dias úteis de férias, caso o trabalhador goze um período de 12 ou mais dias de férias fora do período referido no n.º 2, de 3 dias úteis de férias caso o trabalhador goze um período de 18 ou mais dias de férias no mesmo período e de 4 dias úteis caso o trabalhador goze 24 ou mais dias de férias, no aludido período, sem que tal implique, em caso algum, acréscimo no correspondente subsídio de férias.

7 — Com a antecedência mínima de cinco dias, poderá o trabalhador solicitar o gozo de um dia de férias no dia do seu aniversário. Caso o trabalhador não respeite a antecedência de cinco dias, está o referido gozo dependente de autorização expressa da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, que, à data da assinatura do presente AC, são os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.



2 — Além dos feriados obrigatórios, são também observados, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador os feriados de Sexta-feira Santa, terça-feira de Carnaval e feriado municipal podem ser gozados noutra dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

2 — As faltas devem ser comunicadas com a maior antecedência possível de forma a evitar perturbações de serviço.

3 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos oito dias posteriores, podendo o trabalhador, no prazo de cinco dias, apresentar reclamação escrita daquela classificação nos serviços de pessoal, sendo a mesma objecto de decisão por parte dos órgãos competentes da empresa.

4 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento, durante cinco dias consecutivos, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta e por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento, durante dois dias consecutivos, de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

g) As ausências, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As dadas, por 5 dias, no gozo de licença de paternidade e por 15 dias no gozo de licença parental;

l) As dadas, três dias por mês, para o exercício de funções em serviço de bombeiro;

m) As dadas, pelo período de um dia, para dádivas de sangue.

5 — Os períodos de faltas indicados nas alíneas b) e c) são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só

se iniciando a contagem no dia seguinte. Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

6 — Sem prejuízo de todas as disposições legais que disponham em sentido contrário, as faltas tipificadas nesta cláusula não implicam perda de retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — A empresa pode, nos cinco dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 4 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

2 — As remunerações base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo 1.

3 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a um mês.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Valor da remuneração horária

1 — A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{remuneração base mensal} + \text{complemento de substituição de subsídio de agente único}) \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar e do trabalho nocturno.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

A prestação de trabalho nocturno é remunerada com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 45.<sup>a</sup> do presente AC.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos calculados sobre o valor da remunera-

ção horária segundo a fórmula constante da cláusula 45.<sup>a</sup> do presente AC:

a) 50 % pela 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % da retribuição, nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

4 — No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Para efeitos de aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considerar-se-á:

a) As até cinco horas que, no final do período de referência previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, excedam a média semanal serão remuneradas com acréscimo de 50 %;

b) As demais horas ou fracções de hora que excedam o limite previsto na alínea anterior ou o limite diário previsto no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup> serão remuneradas com acréscimo de 75 %.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Complemento salarial de substituição de subsídio de agente único

1 — A todos os trabalhadores que exerçam as funções de motorista, independentemente da natureza do serviço a que estejam afectos, será atribuído um complemento salarial de substituição de subsídio de agente único.

2 — O complemento salarial de substituição de subsídio de agente único referido no número anterior tem o valor fixo mensal constante do anexo I.

3 — O complemento salarial de substituição de subsídio de agente único será pago em todos os meses em que haja prestação efectiva de trabalho, bem como com a retribuição de férias e com os subsídios de férias e de Natal e será objecto de desconto nas mesmas situações em que se verifica o desconto da retribuição base.

4 — Este complemento salarial de substituição destina-se a substituir o subsídio de agente único, pelo que só será aplicado enquanto e se não houver lugar ao pagamento deste subsídio, quer por via do presente AC, quer de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — No caso do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único deixar de se aplicar nos termos do disposto no número anterior deixará o mesmo de ser considerado para os efeitos previstos no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição e subsídio de pequeno-almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia em que hajam prestado trabalho, no montante previsto no anexo I do presente AC.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o período de falta ou ausência seja igual ou superior a três horas.

3 — Todo o trabalhador que entre ao serviço até às 11 horas da manhã ou até às 19 horas e cujo trabalho se prolongue, respectivamente, para além das 21 ou 5 horas, tem direito a uma segunda refeição de valor igual ao subsídio em vigor. Se não for apresentada factura, esta segunda refeição estará sujeita ao pagamento de segurança social e IRS.

4 — O subsídio de pequeno-almoço é sempre pago ao trabalhador quando este inicie o serviço antes das 6 horas da manhã.

5 — Os trabalhadores que prestem actividade a tempo parcial ou trabalho suplementar têm direito a um subsídio de refeição proporcional às horas trabalhadas, relativamente ao montante previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração de férias e subsídio de férias

1 — No período de férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

2 — Quando o período de férias for inferior ao previsto no n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias proporcional à remuneração daquele período.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, a empresa adiantará, no momento do seu vencimento, o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da segurança social. O trabalhador tem 30 dias após receber o vale da segurança social para devolver o valor adiantado pela empresa. Caso não o faça nos 90 dias subsequentes ao pagamento feito pela segurança social, a empresa pode fazer a retenção mensal da verba em falta, num máximo de 33 % da remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Prémios

Os trabalhadores terão direito aos prémios previstos nas cláusulas seguintes e àqueles que, em cada momento, vigorarem na empresa, nos termos e nas condições estabelecidas nos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prémio de serviço ocasional

1 — A todos os trabalhadores que executem trabalho em regime de serviço ocasional e serviço regular espe-

cializado é atribuído um prémio correspondente a 22,5 % sobre a remuneração horária do trabalhador, por cada hora ou fracção de desempenho prestada naquela qualidade, calculada segundo a fórmula prevista no n.º 3.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o serviço ocasional, sendo, por isso, atribuído somente nos serviços efectivamente trabalhados naquela qualidade, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

3 — Para efeitos do trabalho prestado em regime de serviço ocasional será considerada a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{\text{Remuneração base mensal} \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Prémio de qualidade de serviço**

1 — Por cada dia efectivo de trabalho prestado, os trabalhadores têm direito a título de prémio de qualidade de serviço, a um valor no montante previsto no anexo I do presente AC.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o desempenho, qualidade de trabalho, assiduidade e pontualidade, sendo atribuído somente nos dias efectivamente trabalhados, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

3 — O prémio será pago no mês seguinte ao da sua atribuição e sujeito aos descontos legais.

4 — Terão direito ao prémio, os trabalhadores que preencham as condições previstas no anexo III do presente AC.

5 — Sempre que o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso em ou dia feriado ser-lhe-á atribuído em dobro o prémio de qualidade e serviço, sem que tal implique o pagamento do valor correspondente a dois prémios.

6 — Sempre que o trabalhador, no termo de cada período de referência semanal previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, tenha que ser remunerado com pagamento de trabalho suplementar, ser-lhe-á atribuído um prémio de qualidade e serviço por cada período ou fracção superior a uma hora e igual ou inferior a cinco horas, sem que tal implique o pagamento do valor correspondente ao mesmo.

### CAPÍTULO VIII

#### **Cessação do contrato de trabalho**

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei, nomeadamente, por:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Devolução de bens**

1 — O trabalhador, no acto de cessação do contrato de trabalho, entregará à empresa o cartão de identidade de empregado, os passes familiares, os fardamentos e outros bens de que o trabalhador seja depositário.

2 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a empresa poderá compensar o valor dos bens não devolvidos com as importâncias de que o trabalhador seja credor.

### CAPÍTULO IX

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança**

1 — As empregadoras obrigam-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — As empregadoras garantirão a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3 — Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação, deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a empresa se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer equipamentos de protecção individual adequados, que, se assim for determinado pela empresa, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

### CAPÍTULO X

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — Caso a incapacidade parcial permanente para o trabalho não prejudique o normal desempenho das funções por parte do trabalhador, à retribuição acrescerá o montante indemnizatório judicialmente fixado.

2 — Caso a incapacidade parcial permanente prejudique o normal desempenho das funções e determine a reclassificação profissional do trabalhador, será a este atribuída a correspondente retribuição.

3 — A empresa poderá, no caso da situação prevista no n.º 2 da presente cláusula, atribuir ao trabalhador incapacitado um complemento pecuniário calculado em função da indemnização judicialmente fixada e da nova retribuição, por forma a garantir àquele um montante igual ao da retribuição auferida à data do acidente de trabalho.

### CAPÍTULO XI

#### **Regalias sociais**

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Transportes**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte gratuito nas carreiras de serviço público da empresa, bem como nas pertencentes ao grupo TRANSDEV — Transportes Rodoviários Portugueses que actuem na sua área de exploração.

2 — É ainda facultado transporte do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) ao cônjuge e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos ou com direito ao abono de família e ainda aos deficientes. Os familiares abrangidos terão de fazer prova, durante o mês de Setembro de cada ano, do seu local de trabalho ou de estudo.

3 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Apoio por apreensão da licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, e desde que provado que não haja comportamento doloso ou negligente por parte do trabalhador, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Em caso de doença, a empresa garante aos seus trabalhadores o pagamento de um complemento de doença, que resulta da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e do subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de vinte e dois dias de calendário por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O complemento de doença é atribuído a todos os trabalhadores relativamente aos quais se verifique o prazo de garantia definido, em cada momento, pelo regime jurídico da segurança social.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Assistência por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará no sentido da reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Ocorrências durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço, e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a expensas da empresa, na medida em

que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no País;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a expensas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As condições de trabalho estabelecidas no presente AC são consideradas globalmente mais favoráveis do que as actualmente em vigor previstas em instrumentos de regulamentação de trabalho e regulamentos internos.

## ANEXO I

### Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1 — Para efeitos do disposto na cláusula 44.<sup>a</sup> é acordada a seguinte tabela de retribuições base mínimas, a qual é constituída por quatro níveis salariais:

Escalões	Categoria	Valor (em euros)
Nível 1 . . . . .	Motorista SP. . . . .	630
Nível 2 . . . . .	Motorista SP. . . . .	655
Nível 3 . . . . .	Motorista SP. . . . .	675
Nível 4 . . . . .	Motorista SP. . . . .	697,50

2 — Na data de admissão de todos os trabalhadores ser-lhes-á atribuída a retribuição base mínima correspondente ao N1.

3 — A passagem de cada um dos trabalhadores do nível em que está integrado para o nível imediatamente seguinte está, directa e exclusivamente, dependente da obtenção do seguinte número de prémios de qualidade e serviço, nos termos e de acordo com as condições

referidas neste AE e no regulamento anexo que dele faz parte integrante:

- De N1 para N2 — 1750 prémios de qualidade e serviço;
- De N2 para N3 — 2250 prémios de qualidade e serviço;
- De N3 para N4 — 2250 prémios de qualidade e serviço.

4 — Sempre que um trabalhador transitar de nível, a contagem de prémios de qualidade e serviço no novo nível em que está integrado é reiniciada a partir do zero.

5 — Todos os trabalhadores que, na data da entrada em vigor da presente alteração, estejam enquadrados no N1 e no N2 transitarão, automaticamente, para o nível imediatamente seguinte, respectivamente, N2 e N3, mantendo, no novo nível, o número de prémios de qualidade e serviço que tenham acumulado, até essa data, no nível anterior (N1 e N2).

#### 2 — Complemento de substituição de subsídio de agente único (cláusula 48.ª)

O valor do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único referido no n.º 2 da cláusula 48.ª é de € 95.

#### 3 — Subsídio de refeição (cláusula 49.ª)

a) O valor do subsídio de refeição diário referido no n.º 1 da cláusula 49.ª é de € 4,50;

b) O valor da segunda refeição prevista no n.º 3 da cláusula 49.ª poderá ter um valor superior a € 4,50, com o valor máximo de € 7,55, desde que o trabalhador apresente a factura correspondente, nos termos da prática actualmente em vigor;

c) O valor do pequeno-almoço referido no n.º 4 da cláusula 49.ª é de € 1,65.

#### 4 — Prémio de qualidade de serviço (cláusula 54.ª)

O valor do prémio referido no n.º 1 da cláusula 54.ª é de € 4.

#### 5 — Ajudas de custo

I — Ajuda de custo em território nacional — € 46,86.

Engloba — pequeno-almoço, almoço e jantar e dormida.

Sempre que um trabalhador o requisite, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo devidas por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados, após o seu regresso.

II — Ajuda de custo no estrangeiro — € 75,38.

Engloba:

Pequeno-almoço — € 2,59;

Almoço e jantar, cada — € 15,12;

Dormida — € 42,55.

a) Sempre que o trabalhador o requisite, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo por dia até ao valor em vigor, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados após o seu regresso.

b) Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, poderá ser praticado um regime opcional ao referido

em II, nunca inferior ao valor previsto em I, de acordo com a tabela publicada em Janeiro de cada ano pela empresa, sendo adiantado caso o trabalhador o requisite os montantes relativos a ajudas de custo devidas por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados, após o seu regresso.

III — Valor do quilómetro em viatura própria — € 0,39.

Na falta de acordo, os valores referidos em I e III serão actualizados nos termos determinados para a função pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

## ANEXO II

### Categorias profissionais — Descritivo funcional

#### Motorista de serviço público (pesados)

a) Ter à sua responsabilidade a condução de veículos automóveis pesados de passageiros;

b) Zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder, com execução, à verificação directa e manutenção dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos da viatura;

c) Tomar, em caso de avaria ou acidente, todas as providências adequadas e recolher todos os elementos necessários para a correcta apreciação pelas entidades competentes dos sinistros que envolvam a viatura conduzida;

d) Efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

e) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros nos autocarros;

f) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações quanto aos percursos, horários e ligações;

g) Proceder à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

h) Prestar periodicamente contas das cobranças a que procedeu;

i) Ter à sua responsabilidade o manual de documentos da empresa (documentos legais associados à prestação de serviços de transporte).

## ANEXO III

### Prémio de qualidade de serviço (PQS)

1 — Critérios de atribuição:

O prémio de qualidade de serviço não será atribuído aos trabalhadores que:

a) Tenham tido acidente de viação, que lhes seja imputável a título de comportamento doloso ou negligente;

b) Tenham tido atrasos na entrada ao serviço ou tenham provocado atrasos nos serviços, que lhes sejam imputáveis;

c) Não se apresentem devidamente fardados, caso a empresa distribua o respectivo fardamento;

d) Não cumpram as normas de segurança higiene e saúde no trabalho;

e) Tenham violado as normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas;

f) Tenham sido objecto de aplicação de coima por prática de contra-ordenação estradal/laboral, que lhes seja imputável;

g) Não tenham prestado contas no período determinado pela empresa;

h) Não tenham entregue os discos de tacógrafo ou efectuado a descarga do cartão digital no período determinado pela empresa, contabilizado a partir do 30.º dia, após esgotado o tempo legalmente previsto de permanência em seu poder.

2 — A verificação das condições previstas nas alíneas anteriores implica a perda do prémio na seguinte medida:

a) Por cada acidente de viação, nos termos da alínea a), 10 % sobre o valor do prejuízo causado, com um limite máximo de 250 PQS;

b) Por cada atraso, nos termos da alínea b), 1 PQS;

c) Por cada dia que não se apresente devidamente fardado, 2 PQS;

d) Pela violação do disposto na alínea d), 1 PQS;

e) Pela violação do disposto na alínea e), 30 PQS;

f) Pela violação do disposto na alínea f), 5 PQS no caso de contra-ordenação leve, 10 PQS no caso de contra-ordenação grave, e 15 PQS no caso de contra-ordenação muito grave;

g) Pela violação do disposto na alínea g), 1 PQS por cada dia de atraso;

h) Pela violação do disposto na alínea h), 1 PQS por cada dia de atraso.

3 — A reincidência, no mesmo mês, da violação das alíneas previstas no n.º 1, implica a perda do prémio em dobro da medida prevista no n.º 2 com excepção das alíneas a), e) e f).

4 — Sempre que qualquer dos comportamentos previstos no n.º 1 seja objecto de processo disciplinar com aplicação de sanção, não será aplicada a perda de PQS conforme previsto nos números anteriores.

5 — Sempre que o trabalhador considerar que o PQS lhe foi indevidamente retirado, poderá, no prazo de 25 dias após o mês em que verificar o seu processamento (ou não processamento), apresentar, por escrito, junto da gerência da empresa, exposição devidamente fundamentada acompanhada, caso o entenda, de documentos.

A não apresentação de qualquer reclamação naquele prazo implica a aceitação do processamento efectuado.

A exposição supra referida será definitivamente decidida pela administração da empresa no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da reclamação.

#### ANEXO IV

##### Normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas

###### Artigo 1.º

###### Âmbito pessoal

1 — O presente anexo aplica-se a todos os trabalhadores das empregadoras, qualquer que seja o seu título de vinculação.

2 — Os trabalhadores das empregadoras ficam sujeitos às regras que lhe são impostas pela mesma através deste regulamento, sendo imperativo o seu cumprimento.

3 — A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho activo de todos, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e tomada de conhecimento da promoção das condições de saúde, segurança e higiene no local de trabalho.

###### Artigo 2.º

###### Princípios

Constitui dever dos trabalhadores a sujeição a testes de alcoolemia para controlo do consumo de álcool, determinados nos termos do presente regulamento.

###### Artigo 3.º

###### Meios de controlo

O controlo do consumo de álcool é feito através da realização de testes de alcoolemia, com aparelhos de medição do teor alcoólico do ar expirado, de modelos devidamente homologados.

###### Artigo 4.º

###### Sujeição dos trabalhadores ao controlo

1 — A indicação dos trabalhadores a submeter aos testes de alcoolemia será feita por sorteio informático.

2 — O programa informático a utilizar no sorteio terá em conta os sectores de actividade, os horários de trabalho e as funções exercidas pelos trabalhadores, com referência aos conteúdos funcionais das respectivas carreiras e categorias profissionais, através do estabelecimento de coeficientes diferenciados que potenciem uma probabilidade acrescida de submissão aos testes de alcoolemia dos trabalhadores que, nomeadamente, operem com viaturas, máquinas e ou equipamentos, exerçam actividades que exijam uma especial concentração intelectual, coordenação motora ou funcional, ou que sejam perigosas pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios utilizados.

3 — Cada sorteio designará três trabalhadores efectivos.

###### Artigo 5.º

###### Excepções

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, serão, ainda, sujeitos ao teste de alcoolemia os trabalhadores que apresentem alterações no seu comportamento habitual ou sinais exteriores de estado de embriaguez, bem como aqueles que, durante o período de trabalho, tenham sido intervenientes em qualquer acidente ou incidente em serviço, sempre que a situação clínica o permita, e independentemente das consequências do mesmo.

2 — O teste será realizado no local do acidente ou incidente, com a descrição necessária, pelos elementos referidos no n.º 2 do artigo seguinte.

3 — Serão também submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que, no dia anterior, tenham efectuado o teste com resultado positivo e aqueles que o solicitem.

4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool, e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e, ou, das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja proprietária ou pelos quais seja responsável.

5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

6 — Sempre que o trabalhador esteja sujeito a tratamento médico com medicamentos que afectem as suas capacidades físicas e mentais, deverá comunicar tal facto ao seu superior hierárquico a que pertence, de modo que este tome as providências que achar necessárias.

#### Artigo 6.º

##### Local e tempo de realização dos testes

1 — Os testes serão efectuados, com a discricção necessária, nos locais de trabalho, durante o período de trabalho, dando-se conhecimento da sua realização à chefia directa ou ao seu substituto.

2 — Os testes serão realizados por agente ou trabalhador devidamente formado e credenciado, sob a orientação de técnico de higiene, segurança e saúde no trabalho da empresa.

3 — O Sindicato poderá solicitar a presença de dirigente ou delegado sindical na realização dos testes de sopro, desde que os trabalhadores sujeitos ao mesmo aceitem essa presença.

4 — O tempo dispendido pelo dirigente ou delegado sindical nos termos do número anterior até ao limite máximo de cinco controlos anuais será considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Dever de sigilo

Todos os intervenientes, em qualquer fase do processo, incluindo o sorteio, estão sujeitos a um especial dever de sigilo, sendo os resultados apurados rigorosamente confidenciais.

#### Artigo 8.º

##### Teste positivo

1 — Para os efeitos do presente regulamento, o teste de alcoolemia será considerado positivo, e o trabalhador considerado sob a influência do álcool, quando a taxa de álcool no sangue detectada seja superior a 0,5 g/l.

2 — A recusa injustificada de submissão ao teste de alcoolemia constitui violação do dever de obediência, devendo o facto ser participado à direcção de recursos humanos, pela equipa responsável pela realização do teste.

3 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, tal será comunicado, por escrito, ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, o responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, bem como a sua direcção. Esta comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades para o exercício das suas funções.

4 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia do teste ou da recusa injustificada ao mesmo, referidos nos § 1.º e 2.º do presente artigo.

#### Artigo 9.º

##### Contraprova

O trabalhador que não se conforme com o resultado obtido, tem direito a efectuar um novo teste de alcoolemia, nos trinta minutos imediatamente subsequentes, sem prejuízo de poder solicitar a sua submissão a testes sanguíneos, a realizar em laboratório de referência. No caso de a contra-análise sanguínea confirmar o resultado positivo, o trabalhador suportará os respectivos custos.

#### Artigo 10.º

##### Consequências funcionais

1 — O trabalhador que, submetido ao teste de alcoolemia, obtenha um resultado positivo, poderá ser impedido, pela equipa responsável pela realização dos testes, de iniciar ou retomar o exercício das suas funções, pelo período considerado necessário ou conveniente.

2 — Na situação prevista no número anterior, a equipa responsável pela realização do teste comunicará de imediato ao superior hierárquico directo do trabalhador a incapacidade temporária deste para o exercício de funções.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos casos de recusa injustificada à submissão aos testes de alcoolemia.

4 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

#### Artigo 11.º

##### Disponibilização, venda, consumo e publicidade de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho

1 — É proibida a disponibilização, venda e consumo de bebidas alcoólicas fermentadas nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares das empregadoras, à excepção de vinho e cerveja, limitados às quantidades máximas de 25 cl e 33 cl, respectivamente, por refeição e por pessoa maior de 16 anos, nos períodos de tempo habitualmente destinados ao almoço e jantar.

2 — É absolutamente proibida a disponibilização, venda e consumo das chamadas «bebidas brancas» nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares das empregadoras.

3 — É proibida a publicidade, directa ou indirecta, ao álcool ou a bebidas alcoólicas de qualquer tipo, nos locais de trabalho das empregadoras.

#### Artigo 12.º

##### Sensibilização e divulgação

1 — A aplicação do disposto neste regulamento será acompanhada da promoção e divulgação de acções de prevenção de dependências em meios laborais e de campanhas de sensibilização para as consequências negativas do consumo de álcool.

2 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

3 — A execução destas acções cabe aos serviços de medicina do trabalho em colaboração com a hierarquia, competindo-lhe designadamente:

- a) Coordenar acções de informação sobre prevenção do alcoolismo;
- b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;
- c) Propor superiormente as medidas que considerar necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

## **ANEXO V**

### **Regulamento disciplinar**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento disciplina o exercício do poder disciplinar pela empresa.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

Constitui infracção disciplinar todo e qualquer comportamento, por acção ou omissão, adoptado pelo trabalhador que consubstancie violação de obrigação laboral a que o mesmo se encontra adstrito em razão do vínculo laboral.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa, como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Prescrição da infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade do procedimento disciplinar**

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Garantias do processo**

A nenhum trabalhador será aplicada sanção disciplinar sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que seja susceptível de consubstanciar infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador agente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Caso o comportamento em causa integre, nos termos previstos na lei geral, o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará ainda ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento.

3 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores cópia da nota de culpa. Caso o trabalhador seja representante sindical, é ainda enviada cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação deverá ser feita por correio registado com aviso de recepção para a morada indicada pelo trabalhador no seu processo individual ou mediante entrega em mãos, valendo como data de recepção a data da assinatura do aviso de recepção ou a data da entrega.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão preventiva**

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

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Resposta à nota de culpa**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Instrução**

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

2 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 do total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> *in fine*, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo



de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Decisão final

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

2 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

3 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 7.<sup>a</sup> *in fine*, à associação sindical respectiva.

4 — A decisão final deverá ser remetida ao trabalhador por correio registado com aviso de receção ou entregue em mãos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções referidas no número anterior são aplicáveis com respeito pelos termos e limites definidos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime subsidiário

Em tudo o mais que não estiver expressamente previsto no presente regulamento disciplinar será aplicável o previsto no Código do Trabalho e respectiva legislação complementar.

Porto, 2 de Dezembro de 2009.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, mandatário.

*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, mandatário.

*António Rui Pereira Simões Nunes*, mandatário.

Pela Charline Transportes — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Rui Paulo Mota Pinto da Silva*, mandatário.

*Agostinho Manuel Pinho Ferreira*, mandatário.

Pela Joaquim Gomes Calçada, S. A.:

*Dominique Paul Just Auguste Gauthier*, mandatário.

*José Luís Carrilho Agostinho de Almeida*, mandatário.

Pela António da Cruz e João Dias Neves, L.<sup>da</sup>:

*Dominique Paul Just Auguste Gauthier*, mandatário.

*José Ricardo Casanova Afonso*, mandatário.

Depositado em 21 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o n.º 263/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### ACT entre o Banco Comercial Português e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras.

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, o Sindicato dos Bancários do Norte e o Sindicato dos Bancários do Centro, por outro lado, é celebrado o presente acordo de revisão do Acordo Colectivo de Trabalho do Grupo Banco Comercial Português, Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2001, 16, de 29 de Abril de 2003, 4, de 29 de Janeiro de 2005, 33, de 8 de Setembro de 2006, e 3, de 22 de Janeiro de 2009 (ACT), nos seguintes termos:

As partes acordam:

I — Alterar as cláusulas 122.<sup>a</sup> e 146.<sup>a</sup>, aditar uma secção IV ao capítulo I do título III, sob a epígrafe «Dispo-

sições especiais», as cláusulas 124.<sup>a</sup>-A, 124.<sup>a</sup>-B e 124.<sup>a</sup>-C, bem como alterar os anexos III, IV e VII todos do ACT, os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo Acordo, nos termos seguintes:

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções admitidos até 30 de Junho de 2009 serão atribuídos os benefícios contemplados no Plano Complementar, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (Fundo I) e pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida (Fundo II).

2 — .....

#### SECÇÃO IV

##### Disposições especiais

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>-A

##### Doença

No caso de doença, as entidades patronais adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 2009, inscritos no Regime Geral de Segurança Social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores às respectivas entidades patronais a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>-B

##### Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 2009, inscritos no Regime Geral da Segurança Social, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das entidades subscritoras do presente Acordo e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das entidades patronais e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a entidade patronal creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à entidade patronal decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas entidades patronais e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente ACT para estas eventualidades.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelas entidades patronais e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 120.<sup>a</sup> para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10 — As entidades patronais estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>-C

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto na cláusula 92.<sup>a</sup> e nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 2009 inscritos no Regime Geral da Segurança Social.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores dos grupos A e B será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos da revisão do presente Acordo outorgada em 2009.

3 — Os trabalhadores a que se reporta o n.º 1 ficam abrangidos pelo regime de protecção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.

4 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto no capítulo II do presente título, nos exactos termos em que se encontra formulado.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 181 816,28 ou € 203 206,43 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2 — .....

## ANEXO III

## Tabela de vencimentos

Ano de 2009

Níveis	Retribuições mínimas (euros)
20 .....	5 202,98
19 .....	4 786,12
18 .....	4 459,31
17 .....	4 107,08
16 .....	3 763,82
15 .....	3 424,51
14 .....	2 359,86
13 .....	2 205,01
12 .....	1 977,80
11 .....	1 773,28
10 .....	1 332,88
9 .....	1 236,87
8 .....	1 109,30
7 .....	1 019,39
6 .....	962,68
5 .....	852,44
4 .....	741,13
3 .....	646,95
2 .....	574,19
1 .....	493,91

## ANEXO IV

## Outras prestações pecuniárias

(2009)

Cláusulas	Designação	Valores (euros)
83. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	40,68
93. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	9,30
94. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante .....	19,40
96. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
(n.ºs 3 e 5)	a) Em Portugal .....	50,48
	b) No estrangeiro .....	175,74
	c) Apenas uma refeição .....	15,73
125. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	149 731,05
129. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	149 731,05
138. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	25,16
139. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	28,22
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	39,52
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	49,22
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	59,69
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	68,19

## ANEXO VII

## Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

(2009)

Níveis	Base de cálculo Anexo III (euros)	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (*) (euros)
20 .....	5 202,98	44,61	2 321,05
19 .....	4 786,12	48,49	2 320,79

Níveis	Base de cálculo Anexo III (euros)	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (*) (euros)
18 .....	4 459,31	52,04	2 320,62
17 .....	4 107,08	50,99	2 094,20
16 .....	3 763,82	51,37	1 933,47
15 .....	3 424,51	52,07	1 783,14
14 .....	2 359,86	69,69	1 644,59
13 .....	2 205,01	68,47	1 509,77
12 .....	1 977,80	70,62	1 396,72
11 .....	1 773,28	73,29	1 299,64
10 .....	1 332,88	88,87	1 184,53
9 .....	1 236,87	88,91	1 099,70
8 .....	1 109,30	88,96	986,83
7 .....	1 019,39	89,20	909,30
6 .....	962,68	89,64	862,95
5 .....	852,44	90,77	773,76
4 .....	741,13	92,18	683,17
3 .....	646,95	94,00	608,13
2 .....	574,19	95,58	548,81
1 .....	493,91	91,43	451,58

(\*) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 741,13.  
Para o grupo C — pensão mínima: € 493,91.

II — Manter em vigor as restantes cláusulas e anexos do mesmo Acordo Colectivo de Trabalho, nomeadamente os seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito pessoal e profissional

1 — O presente Acordo Colectivo de Trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos sindicatos signatários.

2 — O presente Acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4 — O presente Acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos segurança social e assistência médica e cuidados de saúde que gozam de natureza indisponível.

5 — O âmbito profissional de aplicação do presente Acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Âmbito territorial e sectorial

O presente Acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

## ANEXO I

## Categorias profissionais

## Categorias profissionais do grupo A — Área Directiva

*Director-geral, director-geral-adjunto, director central, director central-adjunto.* — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do Conselho de Administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

*Director, director-adjunto, subdirector.* — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do Conselho de Administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

## Categorias profissionais do grupo B — Área Comercial

*Director de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento.* — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações.* — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor.* — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store, assistente de cliente.* — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distri-

buição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

## Categorias profissionais do grupo B — Área Técnica

*Técnico de grau I.* — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do Conselho de Administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II.* — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico.* — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B  
Área Operativa/Administrativa

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor.* — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário.* — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do Conselho de Administração ou da direc-

ção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional.* — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área da Saúde/Ambiente

*Médico.* — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro.* — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

#### Categorias profissionais do grupo C — Área de Apoio

*Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar.* — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

III — Que o Acordo Colectivo de Trabalho, na sua nova redacção e cujo texto consolidado consta em anexo ao presente, se considera globalmente mais favorável;

IV — Que os valores da tabela de vencimentos e valores das restantes prestações pecuniárias reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2009, com excepção dos valores das ajudas de custo, que se reportam a 1 de Julho de 2009.

Feito em Lisboa, a 14 de Outubro de 2009, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das nove entidades empregadoras e dos três sindicatos, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, 8977 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., Millennium BCP Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., Interfundos — Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

*Vítor Manuel Lopes Fernandes*, mandatário.

*Paulo José de Ribeiro Moita de Macedo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Cristina Maria Damião de Jesus*, mandatária.

*Delmiro Manuel Sousa Carreira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Clara Maria Assunção Quental Silva*, mandatária.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*João Pedro Fernandes Antunes*, mandatário.

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

Depositado em 28 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o n.º 267/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## ACT entre as várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras, C. R. L., a Crédito Agrícola Informática, S. A., e o Crédito Agrícola Serviços, A. C. E., por um lado, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, Norte e do Sul e Ilhas, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações à cláusula 131.<sup>a</sup> e aos anexos II, VI e VII, todos do ACT das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Lisboa, 25 de Novembro de 2009.

### Cláusula 131.<sup>a</sup>

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 178 640 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

### ANEXO II

#### Tabela salarial

(Em euros)			
Nível	2007	2008	2009
18 .....	2 589	2 656,31	2 696,15
17 .....	2 341	2 401,87	2 437,90
16 .....	2 178	2 234,63	2 268,15
15 .....	2 006,50	2 058,67	2 089,55
14 .....	1 831,25	1 878,86	1 907,04
13 .....	1 662	1 705,21	1 730,79
12 .....	1 522	1 561,57	1 584,99
11 .....	1 402	1 438,45	1 460,03
10 .....	1 254	1 286,60	1 305,90
9 .....	1 150,50	1 180,41	1 198,12
8 .....	1 042,25	1 069,35	1 085,39
7 .....	964,50	989,58	1 004,42
6 .....	912	935,71	949,75
5 .....	807	827,98	840,40
4 .....	700	718,71	729,49
3 .....	609	624,83	634,20
2 .....	537	550,96	559,22
1 .....	456	468,37	475,40

### ANEXO VI

#### 2007

(Em euros)				
Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
	(40 % do anexo II)			
18 .....	2 228,36	2 272,93	1 035,60	1 056,31
17 .....	2 010,86	2 051,08	936,40	955,13
16 .....	1 856,51	1 893,64	871,20	888,62

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abran- gidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
			(40 % do anexo II)	
15 . . . . .	1 712,22	1 746,46	802,60	818,65
14 . . . . .	1 565,06	1 596,36	732,50	747,15
13 . . . . .	1 430,33	1 458,94	664,80	678,10
12 . . . . .	1 322,91	1 349,37	608,80	620,98
11 . . . . .	1 230,68	1 255,29	560,80	572,02
10 . . . . .	1 114,30	1 136,59	501,60	511,63
9 . . . . .	1 023,04	1 043,50	460,20	469,40
8 . . . . .	926,80	945,34	416,90	425,24
7 . . . . .	860,19	877,39	403	411,06
6 . . . . .	817,56	833,91	403	411,06
5 . . . . .	732,56	747,21	403	411,06
4 . . . . .	645,85	658,77	403	411,06
3 . . . . .	572,29	583,74	403	411,06
2 . . . . .	513,31	523,58	403	411,06
1 . . . . .	456,50	465,63	403	411,06

**Mensalidades mínimas de reforma**

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
700,50	609	537	456,50

**2008**

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
			(40 % do anexo II)	
18 . . . . .	2 286,30	2 332,03	1 062,52	1 083,77
17 . . . . .	2 063,14	2 104,40	960,75	979,97
16 . . . . .	1 904,78	1 942,88	893,85	911,73
15 . . . . .	1 756,74	1 791,87	823,47	839,94
14 . . . . .	1 605,75	1 637,87	751,54	766,57
13 . . . . .	1 467,52	1 496,87	682,08	695,72
12 . . . . .	1 357,31	1 384,46	624,63	637,12
11 . . . . .	1 262,68	1 287,93	575,38	586,89
10 . . . . .	1 143,27	1 166,14	514,64	524,93
9 . . . . .	1 049,64	1 070,63	472,16	481,60
8 . . . . .	950,90	969,92	427,74	436,29
7 . . . . .	882,55	900,20	426	434,52
6 . . . . .	838,82	855,60	426	434,52
5 . . . . .	751,61	766,64	426	434,52
4 . . . . .	662,64	675,89	426	434,52
3 . . . . .	587,17	598,91	426	434,52
2 . . . . .	526,66	537,19	426	434,52
1 . . . . .	468,37	477,74	426	434,52

**Mensalidades mínimas de reforma**

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
718,71	624,83	550,96	468,37

**2009**

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
			(40 % do anexo II)	
18 . . . . .	2 320,59	2 367	1 078,46	1 100,03
17 . . . . .	2 094,09	2 135,97	975,16	994,66
16 . . . . .	1 933,35	1 972,02	907,26	925,41
15 . . . . .	1 783,09	1 818,75	835,82	852,54
14 . . . . .	1 629,84	1 662,44	762,81	778,07
13 . . . . .	1 489,53	1 519,32	692,31	706,16
12 . . . . .	1 377,67	1 405,22	634	646,68
11 . . . . .	1 281,62	1 307,25	584,01	595,69
10 . . . . .	1 160,42	1 183,63	522,36	532,81
9 . . . . .	1 065,38	1 086,69	479,24	488,82
8 . . . . .	965,16	984,46	450	459
7 . . . . .	895,79	913,71	450	459
6 . . . . .	851,40	868,43	450	459
5 . . . . .	762,88	778,14	450	459
4 . . . . .	672,58	686,03	450	459
3 . . . . .	595,98	607,90	450	459
2 . . . . .	534,56	545,25	450	459
1 . . . . .	475,40	484,91	450	459

**Mensalidades mínimas de reforma**

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
729,49	634,20	559,22	475,40

**ANEXO VII****2007**

Designação	Valor (euros)
Indemnização por acidente em viagem . . . . .	140 459,78
Indemnização por morte em acidente de trabalho . . . . .	140 459,78
Subsídio de almoço . . . . .	8,59
Diuturnidades . . . . .	38,79
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal . . . . .	47,76
b) No estrangeiro . . . . .	167,10
c) De refeição . . . . .	14,84
Abono para falhas . . . . .	128
Subsídio a trabalhador-estudante . . . . .	18,28
Subsídio infantil . . . . .	23,83
Subsídio de estudo:	
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade . . . . .	26,49
b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade . . . . .	37,45
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade . . . . .	46,54
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade . . . . .	56,52
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior . . . . .	64,77
Crédito à habitação ACT para 2007 . . . . .	170 651,46

**2008**

Designação	Valor (euros)
Indemnização por acidente em viagem . . . . .	144 111,73
Indemnização por morte em acidente de trabalho . . . . .	144 111,73
Subsídio de almoço . . . . .	8,81
Diuturnidades . . . . .	39,80
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal . . . . .	49
b) No estrangeiro . . . . .	171,44
c) De refeição . . . . .	15,23
Abono para falhas . . . . .	131,33
Subsídio a trabalhador-estudante . . . . .	18,76
Subsídio infantil . . . . .	24,45
Subsídio de estudo:	
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade . . . . .	27,18
b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade . . . . .	38,42
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade . . . . .	47,75
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade . . . . .	57,99
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior . . . . .	66,45
Crédito à habitação ACT para 2008 . . . . .	176 000

**2009****Cláusulas de expressão pecuniária**

Designação	Valor (euros)
Indemnização por acidente em viagem . . . . .	146 273,41
Indemnização por morte em acidente de trabalho . . . . .	146 273,41
Subsídio de almoço . . . . .	8,94
Diuturnidades . . . . .	40,40
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal . . . . .	49,74
b) No estrangeiro . . . . .	174,01
c) De refeição . . . . .	15,46
Abono para falhas . . . . .	133,30
Subsídio a trabalhador-estudante . . . . .	19,04
Subsídio infantil . . . . .	24,82
Subsídio de estudo:	
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade . . . . .	27,59
b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade . . . . .	39
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade . . . . .	48,47
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade . . . . .	58,86
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior . . . . .	67,45

**Declaração**

Os outorgantes do presente ACT, mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 a tabela salarial acordada para 2007 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2007;

b) De acordo com a cláusula 3.ª, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 a tabela salarial acordada para 2008 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2008;

c) De acordo com a cláusula 3.ª, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 a tabela salarial acordada para 2009 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2009;

d) Para 2007, 2008 e 2009, as cláusulas com expressão pecuniária são fixadas nos valores constantes, respectivamente, do anexo VII «2007», «2008» e «2009»;

e) Para 2007, 2008 e 2009, os valores das mensalidades e pensões resultantes da aplicação das cláusulas 110.ª, 112.ª e 114.ª são os constantes, respectivamente, do anexo VI «2007», «2008» e «2009»;

f) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do ACT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006;

g) O presente ACT abrange 95 entidades empregadoras e estimando-se em 4520 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Novembro de 2009.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em seu nome e em representação da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo que outorgaram o acordo em vigor cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006:

*Paulo Rebelo Barbosa de Macedo*, mandatário.

*Josué Cândido Ferreira dos Santos*, mandatário.

Pela Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras:

*João Manuel de Cruz Couto*, mandatário.

*Jacinto António Franco Leandro*, mandatário.

Pela Crédito Agrícola Informática — Serviços de Informação, S. A.:

*Jorge Manuel Vieira Jordão*, mandatário.

*José Carlos Morais Pessoa*, mandatário.

Pelo Crédito Agrícola Serviços — Centro de Serviços Partilhados, A. C. E.:

*Nuno Bartolomeu Nunes Alves Cordeiro*, mandatário.

*José Carlos Morais Pessoa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

*João Pedro Fernandes Antunes*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Clara Maria Assunção Quental Silva*, mandatária.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Cristina Maria Damião de Jesus*, mandatária.

*António José Real da Fonseca*, mandatário.

**Lista ICAM**

Açores.

Albergaria e Sever.

Albufeira.

Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo.

Alcanhões.

Alcobaça.  
 Alenquer.  
 Alentejo Central.  
 Algarve.  
 Aljustrel e Almodôvar.  
 Amares.  
 Anadia.  
 Área Metropolitana do Porto.  
 Arouca.  
 Arruda dos Vinhos.  
 Azambuja.  
 Bairrada e Aguiçeira.  
 Baixo Mondego.  
 Baixo Vouga.  
 Batalha.  
 Beira Baixa (Sul).  
 Beira Centro.  
 Beja e Mértola.  
 Borba.  
 Cadaval.  
 Caldas da Rainha, Óbidos e Peniche.  
 Campo Maior.  
 Cantanhede e Mira.  
 Cartaxo.  
 Coimbra.  
 Coruche.  
 Costa Azul.  
 Costa Verde.  
 Douro Corgo e Tâmega.  
 Elvas.  
 Entre Tejo e Sado.  
 Estarreja.  
 Estremoz e Monforte.  
 Ferreira do Alentejo.  
 Guadiana Interior.  
 Lafões.  
 Lamego e Castro D'Aire.  
 Leiria.  
 Loures, Sintra e Litoral.  
 Lourinhã.  
 Mafra.  
 Minho.  
 Mogadouro e Vimioso.  
 Moravia.  
 Nordeste Alentejano.  
 Noroeste.  
 Norte Alentejano.  
 Oliveira de Azeméis.  
 Oliveira do Bairro.  
 Oliveira do Hospital.  
 Paredes.  
 Pernes.  
 Pombal.  
 Porto de Mós.  
 Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende.  
 Região de Bragança e alto Douro.  
 Região do Fundão e Sabugal.  
 Ribatejo Norte.  
 Ribatejo Sul.  
 Salvaterra de Magos.  
 Santo Tirso.  
 São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra.  
 São João da Pesqueira.

São Teotónio.  
 Sátão e Vila Nova de Paiva.  
 Serra da Estrela.  
 Serras de Ansião.  
 Silves.  
 Sobral de Monte Agraço.  
 Sotavento Algarvio.  
 Sousel.  
 Tarouca.  
 Terra Quente.  
 Terras de Miranda do Douro.  
 Terras de Viriato.  
 Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega.  
 Tramagal.  
 Vagos.  
 Vale de Cambra.  
 Vale do Dão.  
 Vale do Sousa e Baixo Tâmega.  
 Vale do Távora e Douro.  
 Vila Franca de Xira.  
 Vila Nova de Famalicão.  
 Vila Verde e Terras do Bouro.  
 Zona do Pinhal.

Depositado em 28 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o n.º 268/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outro.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por uma parte, a empresa CTT — Correios de Portugal, S. A. — adiante designada por CTT ou Empresa — e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3 — A Empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4 — O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

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

a) Anexo I — categorias profissionais e graus de qualificação;

b) Anexo II — objectivo e conteúdo funcional dos graus de qualificação e categorias profissionais;



- c) Anexo III — tabela salarial de referência;
- d) Anexo IV — progressão salarial garantida;
- e) Anexo V — cláusulas de expressão pecuniária;
- f) Anexo VI — tabela de integração profissional.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, renovação e caducidade

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária respectivamente previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3 — O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Ocorrendo denúncia e se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações directas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE mantém-se em regime de sobrevivência por um período máximo de seis meses.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3 — A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a recepção daquela.

4 — As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da recepção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5 — O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

8 — No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no n.º 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do n.º 4.

## CAPÍTULO II

### Direito sindical e exercício da acção sindical

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da Empresa.

2 — É vedado à Empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — As infracções ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

5 — A Empresa obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela Empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da Empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos do n.º 2, alínea a), cláusula 6.<sup>a</sup>

6 — A Empresa obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

2 — Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a Empresa procederá à respectiva rectificação até ao final do mês seguinte à detecção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3 — Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respectiva quota sindical, tal desconto só deixará de efectuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à Empresa a vontade de o fazerem cessar.

4 — Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no n.º 1 após a entrada em vigor deste acordo será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à Empresa e ao sindicato a sua vontade de adoptar tal sistema de cobrança.

5 — As declarações a que se referem os n.ºs 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na Empresa.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Membros da direcção**

1 — São considerados membros da direcção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respectivas.

2 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respectiva regulamentação são garantidos os seguintes direitos aos membros da direcção das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da Empresa têm acesso às instalações da Empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a Empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme o previsto no Regulamento do Conselho Disciplinar;

c) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da Empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de protecção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da Empresa relativas a concursos para: transferência de trabalhadores, alteração de categoria profissional; bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3 — Os membros da direcção identificam-se por documento próprio passado pelas respectivas associações sindicais.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Delegados sindicais**

1 — Na Empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2 — São direitos dos delegados sindicais:

a) Disporem nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da Empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da Empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança

ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a Empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à Empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Créditos e faltas dos membros das direcções de associações sindicais**

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas na Empresa é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da Empresa filiados no sindicato, apurado nos termos do n.º 5:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da Empresa filiados — 2 dirigentes;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da Empresa filiados — 4 dirigentes;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da Empresa filiados — 6 dirigentes;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da Empresa filiados — 8 dirigentes;

e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da Empresa filiados — 12 dirigentes;

f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da Empresa filiados — 14 dirigentes;

g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da Empresa filiados — 28 dirigentes;

h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da Empresa filiados — 56 dirigentes.

3 — Para o exercício das suas funções, os membros da direcção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

a) Nos casos das alíneas a) a c) do n.º 2, oito dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

b) Nos casos das alíneas d) a h), 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4 — A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direcção cuja identificação tenha sido comunicada à Empresa nos termos do número seguinte.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar à Empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de Dezembro do ano precedente.

6 — A direcção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para tal informar a Empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — Os membros da direcção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no n.º 3, e cuja identificação foi comunicada à Empresa nos termos dos n.ºs 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

8 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

9 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela Empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

10 — O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas de delegados sindicais

1 — Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da Empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertencem com a antecedência mínima de um dia útil.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Créditos suplementares

1 — Cada associação sindical outorgante do presente acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respectivos órgãos estatutários, não directivos, eleitos pela respectiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

a) Até dois dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

b) Até quatro dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

c) Até seis dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à Empresa, com

pelo menos cinco dias úteis de antecedência, a efectuar pela direcção da respectiva associação sindical.

3 — No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a Empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de quinze horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 24 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a Empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de cinco dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2 — A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na Empresa com a antecedência de cinco dias.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da Empresa

1 — São deveres da Empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;

f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

g) Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho exemplares do boletim oficial e do noticiário oficial;

h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

j) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;

k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respectivo regulamento;

l) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional, mesmo em organismos externos à Empresa;

m) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a Empresa se obriga a prestar;

n) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de seis meses após a entrada em vigor do presente acordo;

o) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na Empresa;

p) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

q) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções.

2 — Constitui dever da Empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da Empresa ou do

próprio trabalhador quando ao serviço da Empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à Empresa, para além das situações previstas na lei:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no presente AE;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste acordo;

e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da Empresa:

a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os clientes e o público, em geral, de forma correcta;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspectos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;

c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da Empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;

e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela Empresa, nos termos do respectivo regulamento.

2 — O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à Empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à Empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à Empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

3 — As infracções ao disposto no número anterior são susceptíveis de constituir para a Empresa justa causa de resolução do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

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

- a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoria do serviço, adoptando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiar;
- b) Cooperarem com os demais departamentos da Empresa em matéria das suas atribuições;
- c) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiar;
- d) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da Empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;
- e) Darem resposta escrita num prazo de 30 dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam directamente apresentadas;
- f) Tratarem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — A Empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2 — A Empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos do sector, políticas de acção positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3 — A Empresa facultará aos sindicatos do sector estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a Empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1 — Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2 — No caso de reclamações verbais, o chefe directo poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3 — As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de 30 dias úteis.

4 — Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, directamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5 — O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

6 — Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1 — Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da Empresa.

2 — Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de Abril, aplica-se aos trabalhadores admitidos até 18 de Maio de 1992 (inclusive).

3 — Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de Maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

## CAPÍTULO IV

**Enquadramento profissional**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Definição de conceitos**

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Grau de qualificação — nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objectivo funcional comum;

b) Categoria profissional — designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Categorias profissionais, graus de qualificação, objectivo e conteúdo funcional**

1 — Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — O grau de qualificação correspondente a cada categoria profissional consta do anexo I.

3 — O objectivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do anexo II.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Funções diferentes**

1 — Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.

2 — A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de acções de formação, exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores ou em autarquias.

3 — O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no n.º 1.

4 — O recurso pela Empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.

5 — Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.

6 — Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Reclassificação profissional**

1 — Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador.

2 — No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de actualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

3 — Mediante acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Progressão entre graus de qualificação**

1 — A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da Empresa.

2 — No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3 — A Empresa dará a adequada publicidade aos requisitos, condições e metodologia do processo de selecção.

## CAPÍTULO V

**Preenchimento de postos de trabalho**

## SECÇÃO I

**Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Determinação de necessidades**

A Empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da Empresa.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Preenchimento dos postos de trabalho**

1 — O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:

1.º Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;

2.º Trabalhadores com contrato a termo.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

## SECÇÃO II

**Admissões**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Admissões**

1 — Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2 — No acto de admissão, a Empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

- a) Categoria profissional;
- b) Local de trabalho;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Data de admissão na empresa;
- f) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — Os candidatos com deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de pessoas com deficiência.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Antiguidade na Empresa e na categoria profissional**

1 — A antiguidade na Empresa corresponde ao tempo de serviço na Empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2 — Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no n.º 1.

3 — Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a Empresa.

4 — A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na Empresa.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Período experimental**

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

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;
- b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;
- c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro superior, graus de qualificação V a VII.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses ou inferior a 6 meses, respectivamente.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Contratos de trabalho a termo**

1 — O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência

de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da Empresa;

b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;

c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

2 — No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

### SECÇÃO III

#### Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança, serão exercidos em comissão de serviço.

2 — O preenchimento de cargos de direcção e chefia é da competência da Empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4 — O exercício de funções em comissão de serviço é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup> e do anexo iv.

5 — O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Funções especiais

1 — As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente funções de consultoria e de assessoria a directores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.

2 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3 — O disposto no n.º 4 da cláusula 32.<sup>a</sup> é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.

4 — Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2 — Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Substituição

1 — No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direcção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2 — A situação de substituição não poderá exceder o período de oito meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direcção e chefia.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Conceito de local de trabalho

1 — Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2 — O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afectação de trabalhador a tempo completo obrigando-se a Empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.



## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Princípios

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — A Empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3 — Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) Deslocação em serviço — a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;

b) Local habitual de trabalho — aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;

c) Ajudas de custo — os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para comparticipação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4 — Salvo os casos de trabalho para a execução de projectos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, seis meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5 — A existência de prejuízos sérios directamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela Empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local habitual de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 30 km, a Empresa deverá assegurar o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 30 km e inferior a 100 km, a Empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3 — Nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se

o desejarem, efectuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela Empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respectiva;

b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo.

2 — Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal.

3 — O disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

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

a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;

b) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;

c) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

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

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

b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;

c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efectuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

3 — Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efectuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

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

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

b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra acção de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;

c) As resultantes de mudança definitivas de local de trabalho;

d) Efectuadas por trabalhadores em funções de distribuição e ou de condução;

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

f) As que se verifiquem na área coincidente com o respectivo local de trabalho;

g) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do n.º 4 da cláusula 38.ª;

h) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 40.ª

#### Cláusula 42.ª

##### Não acumulação de subsídios

1 — O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e e) do n.º 1 da cláusula 41.ª

#### Cláusula 43.ª

##### Local de trabalho — Alojamento e refeições

Os serviços não podem transportar os trabalhadores deslocados para tomar as refeições ou pernoitarem fora da sede, desde que a distância a percorrer seja igual ou superior àquela a que estão da própria sede.

#### Cláusula 44.ª

##### Deslocações de carácter excepcional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excepcionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

#### Cláusula 45.ª

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

1 — A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da Empresa, salvo parecer médico em contrário.

2 — Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4 — As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela Empresa.

5 — As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 46.ª

##### Procedimentos

1 — O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respectivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2 — Quando a deslocação se prolongue por período superior a 30 dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3 — Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respectivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 47.ª

##### Prazos

1 — Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco do mês imediato àquela a que dizem respeito.

2 — Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3 — As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquela a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de Novembro e Dezembro.

#### Cláusula 48.ª

##### Adiantamentos

1 — Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2 — A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

### SECÇÃO III

#### Transferência definitiva de local de trabalho

#### Cláusula 49.ª

##### Modalidades

1 — Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da Empresa, por conveniência de serviço ou por permuta, nos termos da lei e do presente AE.

2 — A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transferência por acordo

1 — As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador ou da Empresa.

2 — Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a selecção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:

- 1.º Maior antiguidade na categoria profissional;
- 2.º Maior antiguidade na Empresa;
- 3.º Melhor avaliação de desempenho;
- 4.º Juntar-se ao agregado familiar.

3 — No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º, 2.º e 3.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

4 — Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na categoria profissional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho por interesse da Empresa

1 — A Empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2 — A Empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:

- a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e o novo local de trabalho for superior a 50 km;
- b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e o novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Transferências por conveniência de serviço

1 — Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a Empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.

2 — Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a selecção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade. Menor tempo

de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;

- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Não se separar do agregado familiar;
- d) Menor antiguidade na Empresa.

3 — Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

- a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;
- b) Maior antiguidade na categoria profissional;
- c) Maior antiguidade na Empresa.

4 — Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com a antecedência prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6 — Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7 — Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à Empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fracção calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a três meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho

1 — No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da Empresa ou por conveniência de serviço, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2 — Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a Empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

- a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;
- c) O alojamento condigno a expensas da Empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os 10 primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da Empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido e aquela que, com o acordo da Empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante 10 dias úteis consecutivos dentro do prazo de 30 dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutro período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela Empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a cinco meses de ajudas de custo e o restante em cinco prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3 — Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a Empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do passe de transporte colectivo;

b) Pagamento ao correspondente acréscimo de despesas de transporte;

c) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto nas alíneas anteriores, um mês de vencimento.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Permutas

1 — Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efectuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.

2 — A permuta é um meio excepcional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respectiva chefia.

4 — Os permutantes devem efectuar a permuta no mesmo dia.

5 — A Empresa deve salvaguardar eventuais direitos de terceiros, nos seguintes termos:

a) Não autorizando a permuta se qualquer dos trabalhadores estiver a menos de um ano do limite de idade para aposentação, ou de completar 60 anos de idade e 36 anos de serviço;

b) Anulando-a se no prazo de um ano após a efectivação qualquer dos permutantes deixar de prestar serviço aos CTT, excepto quando isso suceder por motivo de força maior, devidamente comprovado;

c) Se, injustificadamente, alguns dos permutantes se não apresentar no novo local de trabalho.

6 — Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

## SECÇÃO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho na Empresa é de 8 horas diárias e 39 horas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O período normal de trabalho é de:

a) 36 horas semanais e 7 horas e 12 minutos diários para o pessoal dos serviços centrais e de enfermagem, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;

b) 35 horas semanais e 7 horas diárias para os profissionais de informática em funções de operadores de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os que lhes prestem apoio directo quando lhes for atribuído o mesmo regime.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3 — A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores, é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

4 — Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objectivas ligadas ao funcionamento da Empresa ou à organização do serviço o justificarem.

5 — A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

6 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua actividade no regime de adaptabilidade.

7 — Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da Empresa, desde que o solicitem expressamente.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Pausa especial**

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de 30 minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Intervalo de descanso**

1 — Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na Empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

4 — Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.

5 — Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Repouso**

1 — Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2 — O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3 — O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respectivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

5 — O disposto no n.º 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Prestação de trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 — Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de

assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadoras grávidas.

3 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a Empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na Empresa.

5 — No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

**SECÇÃO V****Horário de trabalho****Cláusula 61.<sup>a</sup>****Regras gerais**

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

2 — A Empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3 — Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

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

6 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7 — Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

9 — São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

10 — A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

11 — As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua implementação, tenham sido objecto de informa-

ção e consulta das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela Empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

a) Horários fixos — aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;

b) Horários variáveis — aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;

c) Horários flexíveis — aqueles em que o trabalhador se obriga a um período de permanência, sem alteração do número de horas de trabalho diário, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha;

d) Horários livres — aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;

e) Horários contínuos — aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1 — Regime de laboração contínua é aquele em que o funcionamento do serviço tem de ser assegurado vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana.

2 — Mediante recomendação dos serviços de saúde no trabalho, a Empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

3 — Nos regimes de laboração contínua, as escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de folga semanais não coincidam com dia feriado.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame médico.

5 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores em regime de laboração contínua poderão, a pedido, ser desobrigados deste regime desde que tenham pelo menos 25 anos de serviço e 55 anos de idade. Se no mesmo serviço não for possível satisfazer a pretensão de todos os interessados, será dada prioridade àqueles que há mais tempo prestam trabalho, com continuidade, em regime de laboração contínua.

6 — Quando qualquer dos dias de folga semanal coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre outra folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Registo do tempo de trabalho

1 — Nos diferentes serviços da Empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.

2 — Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.

2 — Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, excepto nos seguintes casos:

a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração;

b) Quando se verifiquem elevadas percentagens de efectivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;

c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que 200 horas de trabalho suplementar em cada ano, exceptuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do período de trabalho efectivo aos limites nele fixados.

4 — Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a Empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correcção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5 — Da existência de elevada percentagem de efectivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.

6 — Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

7 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a Empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>

8 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

a) Qualidade de trabalhador-estudante;

b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;

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

d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

9 — Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público colectivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a Empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efectuada.

## SECÇÃO VII

## Trabalho nocturno

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho nocturno em face da necessidade dos serviços.

3 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

## CAPÍTULO VII

## Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 67.<sup>a</sup>

## Limites salariais de referência

1 — O anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.

2 — Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.

3 — O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respectivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua categoria profissional.

4 — Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

*Rh* — remuneração horária normal;

*Rm* — remuneração mensal;

*Hs* — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

## Posições de referência para a progressão salarial

1 — Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respectivo grau de qualificação.

2 — O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

## Progressão salarial garantida

1 — A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente dos graus I a IV, constante do anexo IV, faz-se

para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2 — A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

- a) Desempenho adequado — 1 ponto;
- b) Desempenho relevante — 1,2 pontos;
- c) Desempenho superior — 1,5 pontos.

3 — Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4 — Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, seis pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5 — No caso dos trabalhadores que venham a ser admitidos na Empresa após a entrada em vigor do presente AE, a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respectivo grau de qualificação, nos termos do quadro 1 do anexo IV.

6 — Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro 1 do anexo IV, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7 — As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

8 — Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de nove anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

9 — As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

10 — O disposto no n.º 8 é aplicável aos dirigentes sindicais cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> não permitam a sua avaliação em idêntico período.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da Empresa à data de 31 de Dezembro de 2009 mantêm, se for o caso, as diuturnidades que detenham, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de antiguidade na Empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2 — Para os trabalhadores que venham a integrar o quadro permanente da Empresa após o dia 31 de Dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na Empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3 — Para os trabalhadores referidos no n.º 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.

4 — Para os trabalhadores referidos no n.º 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo ocorrido na vigência do presente AE e que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de Janeiro de 2010.

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

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em RM para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

7 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

8 — O montante de cada diuturnidade é o constante do n.º 1 do anexo v ao presente acordo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Documento comprovativo da remuneração

1 — No acto do pagamento da remuneração, ou antes dele, a Empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

3 — O pagamento da remuneração pode ser efectuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4 — O pagamento será efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontínuo

Sempre que, por imposição da Empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação diária, nos termos previstos no n.º 2 do anexo v.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de Dezembro nesse ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias vencido.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a sete dias úteis.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de Novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.



**Cláusula 79.<sup>a</sup>****Subsídio para obtenção de carta de condução**

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a Empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>****Subsídio de condução**

1 — Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *a*) do n.º 3 do anexo v.

2 — Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior têm direito a um subsídio por cada dia de condução no montante previsto na alínea *b*) do n.º 3 do anexo v.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>****Subsídio de transporte próprio**

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da Empresa, se deslocarem em transporte próprio, a Empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a*) 25 % do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b*) 12 % quando se tratar de motociclo;
- c*) 10 % quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d*) 6 % quando se deslocarem em velocípede.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — A Empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no n.º 4 do anexo v.

2 — Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a cinco horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de oito horas.

3 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a*) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela Empresa;
- b*) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- c*) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4 — A dispensa do serviço para o exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afecta a percepção do subsídio de refeição.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>****Subsídio especial de refeição**

1 — Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na Empresa.

2 — O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>****Subsídio de pequeno-almoço**

1 — A Empresa concede um subsídio para pequeno-almoço que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de trabalho normal se verifique entre as 0 e as 8 horas, inclusive, no montante fixado no n.º 5 do anexo v.

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

**Cláusula 85.<sup>a</sup>****Subsídio especial de pequeno-almoço**

1 — Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respectiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontre fixado na tabela de ajudas de custo.

2 — O subsídio especial de pequeno-almoço não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

**Cláusula 87.<sup>a</sup>****Abono para falhas**

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na Empresa.

**CAPÍTULO VIII****Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Descanso semanal e feriados****Cláusula 88.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

1 — Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as excepções previstas neste acordo.

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

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido nos serviços abertos ao público, transportes ou noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.

4 — Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem dois dias completos por semana;

b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;

c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

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

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

7 — Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 59.<sup>a</sup>, excepto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

8 — O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante 24 horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

3 — São igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Dispensa genérica

1 — A Empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de Dezembro a partir das 13 horas

e no dia 26 de Dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2 — Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de Dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13 horas.

3 — A prestação de trabalho nos períodos referidos é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

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

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

4 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.

5 — No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a seis meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo ou, por acordo, noutro ou noutros períodos.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a gozar as férias vencidas em ano anterior até 30 de Abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a Empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.

2 — Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha recta.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Definição e tipos de falta

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

2 — As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

3 — Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

- a) Ausências injustificadas;
- b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
- c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4 — Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e do presente AE;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respectivo estatuto.

2 — Para efeitos do disposto na alínea d), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requeiram a presença do trabalhador.

3 — Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea d) do n.º 1 as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que não possam realizar-se fora das horas normais de serviço.

4 — No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de cinco dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com retribuição

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na lei.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Pelos motivos previstos no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;
- f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela Empresa.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais 2 horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as 50 horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA

1 — Na situação de doença, os trabalhadores da Empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
- b) Salvo o disposto no n.º 3, receberem 100 % do vencimento durante os primeiros 30 dias; 85 % do 31.º ao 365.º dia; 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos

nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3 — A aplicação do disposto na parte inicial da alínea *b*) do n.º 2, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a*) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b*) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;
- c*) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da Empresa;
- d*) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

5 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

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

- a*) A doença seja confirmada por junta médica da Empresa;
- b*) Essa doença o incapacite para o trabalho.

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

- a*) Tumores malignos;
- b*) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c*) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d*) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e*) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f*) Doença infecciosa irreversível como síndrome da imunodeficiência adquirida (SIDA), hepatite B não compensável, tuberculose evolutiva e hemofilia;
- g*) Paramiloidose.

9 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3 — Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4 — As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5 — A Empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a Empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2 — As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3 — As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 97.<sup>a</sup>, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

#### SECÇÃO IV

##### Cedência ocasional

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a Empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2 — O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

#### SECÇÃO V

##### Licenças

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do

estabelecido imperativamente na lei, com excepção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4 — Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de protecção social.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da Empresa quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da Empresa.

2 — A Empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da Empresa de qualificação dos trabalhadores.

3 — A Empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas à respectiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4 — Mediante solicitação do trabalhador, a Empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

## CAPÍTULO X

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social e cultural

1 — Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2 — A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respectivo âmbito de aplicação.

3 — Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no n.º 1, à excepção do abono de família e prestações complementares.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Serviços de aconselhamento e apoio

A Empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objectivo de contribuir para a melhoria da realidade social da Empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interacção dos indivíduos e dos grupos na situação sócio-profissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Actividades de natureza cultural e recreativa

A Empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Constituição e competência

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por três representantes dos sindicatos subscritores da mesma — dois indicados pelo SNTCT e um pelo SINCOR — e de igual número de representantes da Empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontrarem impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de dois.

4 — Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da Empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da Empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da Empresa.

4 — A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

6 — A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

7 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

2 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4 — Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições finais

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor do presente AE consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Regime legal

1 — Às situações que não sejam objecto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.

2 — As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em

que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

- a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- b) Igualdade e não discriminação;
- c) Parentalidade;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Férias, feriados e faltas;
- f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Procedimento disciplinar.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Licença ilimitada

1 — Aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.<sup>a</sup> a 43.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na Empresa.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento profissional

1 — Com efeitos a contar da entrada em vigor do presente AE, os trabalhadores serão reenquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I, nos termos que constam do anexo VI, mantendo a retribuição base que auferiam.

2 — As categorias profissionais constantes do quadro 2 do anexo I mantêm-se como residuais, com o respectivo conteúdo funcional constante do anexo II.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Promoção garantida

1 — Para os trabalhadores admitidos até 19 de Abril de 2008, inclusive, e integrados nos grupos profissionais e letras constantes das colunas 1 e 2 do quadro 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2 — A promoção prevista no número anterior produzirá efeitos à data em que o trabalhador tenha preenchido as regras constantes do anexo II do AE publicado no supra-mencionado *Boletim do Trabalho e Emprego* e processar-se-á tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do quadro 2 do anexo IV.

3 — Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de Abril de 2008 e a data da entrada em vigor do presente AE, de acordo com as regras

a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no n.º 1.

4 — Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto na cláusula 69.<sup>a</sup>, efectuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do quadro 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador à data de entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Obras sociais

Os trabalhadores admitidos ao serviço da Empresa após o dia 31 de Dezembro de 2009 poderão beneficiar — mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria — do esquema de obras sociais a que se refere a cláusula 104.<sup>a</sup> enquanto se mantiverem vinculados à Empresa por contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Efeitos decorrentes da caducidade do AE

1 — Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:

- a) Diuturnidades (cláusula 70.<sup>a</sup>);
- b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 36.<sup>a</sup> a 54.<sup>a</sup>), durante o prazo de um ano a contar da data da caducidade do presente AE.

2 — Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direcção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no n.º 3 é determinado nos seguintes termos:

- a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da Empresa filiados — 1 dirigente;
- b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da Empresa filiados — 2 dirigentes;
- c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da Empresa filiados — 3 dirigentes;
- d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da Empresa filiados — 4 dirigentes;
- e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da Empresa filiados — 5 dirigentes;
- f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da Empresa filiados — 7 dirigentes;
- g) Associação sindical com 2500 a 3499 trabalhadores da Empresa filiados — 9 dirigentes;
- h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da Empresa filiados — 11 dirigentes.

3 — O crédito de horas referido no número anterior corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respectivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h) do número anterior.

## ANEXO I

(cláusula 22.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2)

### Quadro 1

#### Categorias profissionais e graus de qualificação

Categoria profissional		Grau de qualificação
ESG — empregado/a de serviços gerais . . . . .		I
CRT — carteiro/a. . . . .		II
OAD — operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio. . . . .		II
TNA — técnico/a de negócio e apoio . . . . .		III
TSR — técnico/a sénior. . . . .		IV
QS — quadro superior . . . . .	Especialista I . . . . .	V
	Especialista II. . . . .	VI
	Especialista sénior . . . . .	VII

### Quadro 2

#### Categorias profissionais residuais

Categoria profissional	Grau de qualificação
MOT — motorista . . . . .	II
TEP — técnico/a de equipamento postal . . . . .	III

## ANEXO II

### Objectivo e conteúdo funcional dos graus de qualificação e categorias profissionais

(cláusula 22.<sup>a</sup>, n.º 3)

#### Grau de qualificação I

Executar actividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG — empregado/empregada de serviços gerais

Efectuar actividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infra-estruturas.

#### Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da actividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

CRT — carteiro/carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às actividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objectos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha dos indicadores de actividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objectos postais e outros serviços de terceiros, no quadro da actividade e negócio postal.

Efectuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

Colaborar em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

OAD — operador/operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da Empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

Executar tarefas administrativas, de organização, gestão documental ou de conservação e manutenção de infra-estruturas, materiais ou equipamentos.

MOT — motorista (residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada.

Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

#### **Grau de qualificação III**

Organizar e executar as actividades ligadas à prossecução dos objectivos da respectiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TNA — técnico /técnica de negócio e apoio

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objectivos estabelecidos e as campanhas em curso;

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência;

Executar os procedimentos necessários à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados com os clientes;

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da Empresa que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado;

Analisar a informação pertinente e efectuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos;

Colaborar em acções de manutenção, execução e controlo, preventivo e correctivo, da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a actividade.

TEP — técnico/técnica de equipamento postal (residual)

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da electromecânica ou electrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e correctiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, electromecânico, eléctrico e electrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à detecção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na concepção e análise de projectos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, electromecânicos e electrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais.

Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal. Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização: electrónica de equipamento postal; electromecânica de equipamento postal.

#### **Grau de qualificação IV**

Recolher e tratar a informação pertinente de forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas de índole operacional.

TSR — técnico/técnica sénior

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais;

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas;

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita;

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico;

Propor intervenções no sentido da optimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte;

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às actividades do negócio;



Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação;

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência;

Participar em acções que visem a análise, organização, concepção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objectivos da área em que se integram.

#### Graus de qualificação v, vi e vii

QS — quadro superior

Intervêm tecnicamente a nível da concepção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

#### Grau de qualificação v

Especialista I

Responsabilidade — o trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais actua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico — subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de actuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de actividades mais ajustada à consecução dos objectivos fixados, agindo numa perspectiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica — detecta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respectiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na actuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

#### Grau de qualificação vi

Especialista II

Responsabilidade — o trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem carácter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico — identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a percepção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes.

Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica — desenvolve projectos, acções e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspectos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objectivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também actuar, algumas vezes, no âmbito da concepção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adopção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

#### Grau de qualificação vii

Especialista sénior

Responsabilidade — o trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objectivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projectos, acções e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da Empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem carácter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico — participa de forma determinante na concepção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objectivos específicos, planos, projectos, acções e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica — decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspectos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de concepção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projectos que concretiza.

### ANEXO III

#### Tabela salarial de referência

(cláusula 67.<sup>a</sup>, n.º 1)

Grau de qualificação	Em euros	
	Limite mínimo	Limite máximo
I .....	511	919,80
II .....	551,90	1 226,40
III .....	603	1 533
IV .....	674,60	1 836
V .....	868,70	1 779,90
VI .....	1 779,90	2 279,70
VII .....	2 147,10	2 703

**ANEXO IV****Progressão salarial garantida****Quadro 1**(cláusula 69.<sup>a</sup>, n.ºs 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
I .....	511	—	551,90	603	641	671,30	735,50	788
II .....	551,90	603	641	671,30	746,10	830,10	914,10	998,10
III .....	603	641	671,30	746,10	861,60	998,10	1 176,80	1 355,40
IV .....	674,60	—	746,10	861,60	998,10	1 176,80	1 355,40	1 543,40

**Quadro 2**(cláusula 117.<sup>a</sup>)

1	2	3	4		5		6					
Grupo profissional	«Letra»	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial		Próxima posição de referência		Posições de referência					
			Antes de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	Antes de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	P1	P2	P3	P4	P5	P6
TSG ....	G	ESG	711,90	727,60	765,50	782,40						860,30
	H		765,50	782,40	841,70	860,30						
TRP ....	J	OAD	940,80	961,50	—	—						998,10
TIE .....	I'	OAD	887,70	907,30	940,80	961,50						998,10
	J		940,80	961,50	—	—						998,10
MOT ....	J	MOT (residual)	940,80	961,50	—	—						998,10
CRT ....	E	CRT	627,20	641	656,80	671,30		726	781,10	835,70	932,80	998,10
	F		656,80	671,30	711,90	727,60			781,10	835,70	932,80	998,10
	G		711,90	727,60	765,50	782,40				835,70	932,80	998,10
	H		765,50	782,40	841,70	860,30					932,80	998,10
	I		841,70	860,30	940,80	961,50						998,10
	J		940,80	961,50	—	—						998,10
TAC ....	H	OAD	765,50	782,40	841,70	860,30				932,80	1 052,10	1 217,10
	I		841,70	860,30	940,80	961,50					1 052,10	1 217,10
	J		940,80	961,50	1 063,60	1 087						1 217,10
TRA ....	I	TNA	841,70	860,30	940,80	961,50			1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90

1	2	3	4		5		6					
Grupo profissional	«Letra»	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial		Próxima posição de referência		Posições de referência					
			Antes de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	Antes de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	P1	P2	P3	P4	P5	P6
TPG . . . .	J		940,80	961,50	1 063,60	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K		1 063,60	1 087	1 190,90	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L		1 190,90	1 217,10	–	–					1 268,50	1 365,90
	F	TNA	656,80	671,30	711,90	727,60	781	886,20	1 008,80	1 131,40	1 253,90	1 365,90
	G		711,90	727,60	765,50	782,40	836	932,80	1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	H		765,50	782,40	841,70	860,30		932,80	1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	I		841,70	860,30	940,80	961,50			1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	J		940,80	961,50	1 063,60	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K		1 063,60	1 087	1 190,90	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L		1 190,90	1 217,10	1 265,30	1 293,20						1 365,90
	L1		1 265,30	1 293,20	–	–						1 365,90
OSI . . . . .	J	TNA	940,80	961,50	1 063,60	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K		1 063,60	1 087	1 190,90	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L		1 190,90	1 217,10	1 265,30	1 293,20						1 365,90
	L1		1 265,30	1 293,20	–	–						1 365,90
TEP . . . . .	J	TEP (residual)	940,80	961,50	1 063,60	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K		1 063,60	1 087	1 190,90	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L		1 190,90	1 217,10	1 265,30	1 293,20						1 365,90
	L1		1 265,30	1 293,20	–	–						1 365,90
TCF . . . .	M1	TSR	1 434,80	1 466,40	–	–						1 543,40
ASG . . . .	J	TSR	940,80	961,50	1 063,60	1 087		1 160,20	1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	K		1 063,60	1 087	1 190,90	1 217,10			1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L		1 190,90	1 217,10	1 265,30	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1		1 265,30	1 293,20	1 346,80	1 376,50					1 448,90	1 543,40

1	2	3	4		5		6					
Grupo profissional	«Letra»	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial		Próxima posição de referência		Posições de referência					
			Antes de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	Antes de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	P1	P2	P3	P4	P5	P6
	L2		1 346,80	1 376,50	1 434,80	1 466,40						1 543,40
	M1		1 434,80	1 466,40	—	—						1 543,40
TDG . . . .	K	TSR	1 063,60	1 087	1 190,90	1 217,10			1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L		1 190,90	1 217,10	1 265,30	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1		1 265,30	1 293,20	1 346,80	1 376,50					1 448,90	1 543,40
	L2		1 346,80	1 376,50	1 434,80	1 466,40						1 543,40
	M1		1 434,80	1 466,40	1 513,10	1 543,40						

**ANEXO V****Cláusulas de expressão pecuniária**1) Diuturnidades (cláusula 70.<sup>a</sup>):

Montante das diuturnidades vencidas entre 8 Novembro 2008 e 31 Março 2009 — 29,91 €;

Montante a partir de 1 de Abril de 2009 — 30,57 €.

2) Compensação por horário descontínuo (cláusula 75.<sup>a</sup>) — 1,49 €/dia.

3) Subsídio de condução (cláusula 80.<sup>a</sup>):

a) Automóvel/motociclo — 2,16 €/dia;

b) Velocípedes — 1,18 €/dia.

4) Subsídio de refeição (cláusula 82.<sup>a</sup>) — 9,01 €/dia.

5) Subsídio de pequeno-almoço (cláusula 84.<sup>a</sup>) — 1,83 €/dia.

**ANEXO VI****Tabela de integração profissional**

(cláusula 116.<sup>a</sup>)

Grupo profissional/nível profissional	Nova categoria profissional	Grau de qualificação
TSG . . . . .	ESG	I
ESE, CRT . . . . .	CRT	II
TRP, TIE, TAC . . . . .	OAD	II
TPG, OSI, TRA . . . . .	TNA	III
TCF, ASG, TDG . . . . .	TSR	IV
Especialista . . . . .	QS	V
Assessor . . . . .	QS	VI
Consultor . . . . .	QS	VII

Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção colectiva abrange um empregador.

Para os mesmos efeitos, as associações sindicais subscritoras estimam que a convenção abrange potencialmente 6483 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2009.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Estanislau José Mata Costa*, presidente do conselho de administração.

*Carlos Jesus Dias Alves*, vogal do conselho de administração.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Vítor Manuel Teixeira Narciso*, mandatário.

*José Alfredo Leal Oliveira*, mandatário.

*Eduardo Manuel Penitência da Rita*, mandatário.

*João Maria Mantinhas Maneta*, mandatário.

Pelo SINCOR — Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*João António Marques Lopes*, mandatário.

*José Manuel Alves Jorge*, mandatário.

*José Manuel Caiado Raposo*, mandatário.

Depositado em 29 de Dezembro de 2009, a fl. 65 do livro n.º 11, com o n.º 270/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1 — O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a actividade de banco central, adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 50 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3 — Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço do Banco, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e forma de revisão**

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações dos subsídios por doença, pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades, anuidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder antecipadamente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado, nos termos legais.

4 — A tabela salarial, subsídios, pensões e cláusulas de expressão pecuniária a que se reporta o n.º 2 são revistas, quanto às percentagens de variação, tendo como referência os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes no sector bancário.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **SECÇÃO I**

###### **Princípios gerais**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Enquadramento profissional**

1 — Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados nos grupos A e B, consoante as funções que desempenham.

2 — As carreiras profissionais do grupo A abrangem os trabalhadores que exercem funções de gestão, técnicas superiores, técnicas e técnico-administrativas.

3 — As carreiras profissionais do grupo B abrangem os trabalhadores que exercem funções nos domínios de apoio especializado, apoio geral, apoio auxiliar e respectivas chefias.

4 — As categorias profissionais que integram os dois grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respectivo conteúdo funcional, no anexo II.

5 — As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Classificação das carreiras profissionais**

1 — As carreiras profissionais do grupo A classificam-se em:

a) Carreira de gestão — integra os trabalhadores que tomam decisões no quadro das políticas e objectivos do Banco ou, na esfera da respectiva responsabilidade, colaboram na sua elaboração;

b) Carreira técnica superior — integra os trabalhadores que exercem funções de natureza técnico-científica, investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos científicos e técnicos, de âmbito geral ou especializado;

c) Carreira técnica — integra os trabalhadores que possuem conhecimentos técnico-profissionais e os adaptam à prática do Banco, executando ou colaborando em estudos, pareceres, análises, projectos ou outras tarefas no âmbito da sua área específica de actuação;

d) Carreira técnico-administrativa — integra os trabalhadores que exercem funções de carácter técnico-administrativo ou operativo, sob orientação superior.

2 — Integram-se nas carreiras de chefia e apoio do grupo B os trabalhadores que exercem funções nos domínios a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Avaliação do desempenho**

1 — O Banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2 — Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Garantia de exercício de funções**

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, considerando-se como tais as do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2 — Sempre que se verifiquem alterações nas funções do Banco com reflexos no respectivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Mudança de grupo**

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria do grupo A e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Exercício temporário de funções de nível superior**

1 — O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções de gestão ou de chefia, de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de seis meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contam-se como seis meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

**SECÇÃO II****Admissão****Cláusula 10.<sup>a</sup>****Habilitações mínimas**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão no Banco são as seguintes:

a) Grupo A — 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

b) Grupo B — escolaridade mínima obrigatória legalmente exigível ao candidato.

2 — Quando a função a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores ou técnicas, o candidato fica obrigado à apresentação do correspondente diploma ou certificado de habilitações e ou a prova de formação profissional.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Idade mínima de admissão**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A idade mínima de admissão para vigilantes e motoristas é de 21 anos.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Liberdade de admissão e condições de preferência**

1 — Compete ao Banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o Banco dará preferência a:

a) Portadores de deficiência física, até ao limite de 2 em cada 100 trabalhadores a admitir;

b) Filhos de trabalhadores falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

c) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas.

3 — O Banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos, designadamente da deficiência física e das precárias condições económicas.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Determinação da antiguidade**

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 147.<sup>a</sup>

2 — Por acordo entre o Banco e o trabalhador podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo IV, tempos de serviço prestado a outras instituições.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Promoções salariais por mérito**

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, o Banco deve proceder, anualmente, a promoções salariais a nível ou escalão superior, nos termos do anexo III,

com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

**1) Grupo A:**

a) O processo de promoções abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 17;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15 % dos trabalhadores que integravam os níveis 5 a 10 e igual percentagem para os níveis 11 a 17;

**2) Grupo B:**

a) O processo de promoções abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 7;

b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10 % do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 efectuem-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 11 no grupo A e, no grupo B, o nível 6 na carreira de apoio especializado, o nível 5 na carreira de apoio geral e o nível 3 na carreira de apoio auxiliar.

5 — Para efeitos da determinação dos seis anos referidos no número anterior, não são contados os anos em que o mérito profissional do trabalhador não tenha sido considerado positivo, nos termos da sua avaliação anual de desempenho.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Período de estágio**

1 — O acesso às categorias profissionais de subchefe de serviço e de subgerente, o ingresso nas carreiras técnica superior ou técnica e a mudança de grupo podem ficar dependentes de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o Banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 92.<sup>a</sup>

5 — No caso de não se concretizar a reclassificação na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Comissão de serviço**

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador

e o Banco, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei e nos termos por ela definidos, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de gestão e secretariado pessoal, correspondentes às categorias descritas no anexo II.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, o trabalhador adquire o direito a ser reclassificado na referida categoria se permanecer nessas funções por um período superior a:

a) Cinco anos seguidos nas funções de director ou de director-adjunto;

b) Três anos seguidos nas demais funções de gestão ou de secretariado pessoal.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as retribuições correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Os cargos de coordenação descritos na parte final do anexo II são também exercidos em regime de comissão de serviço por períodos de três anos, eventualmente renováveis.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Exercício da actividade sindical**

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Até 100 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;

b) Entre 101 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;

- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pelo Banco.

3 — Por acordo com o Banco, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção sindical.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção dos seguintes subsídios e outras prestações que pressuponham o exercício efectivo de funções:

- a) Retribuição por isenção de horário de trabalho;
- b) Subsídio de coordenação/chefia;
- c) Subsídio de risco;
- d) Subsídio de claviculário;
- e) Abono para falhas;
- f) Retribuição de trabalho nocturno;
- g) Subsídio compensatório por deslocação;
- h) Prémios de produção.

7 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger delegados sindicais, nos termos e limites previstos na lei;
- b) Dispor, para a actividade das estruturas sindicais do Banco, incluindo os delegados sindicais, de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do Banco, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelo Banco;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados neste acordo ou na lei, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior do Banco e em local apropriado, reservado para o efeito pelo mesmo, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes da associação sindical, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir do Banco o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — O Banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos sindicatos respectivos até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada aos sindicatos e ao Banco, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada por nova declaração escrita enviada ao sindicato e ao Banco.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao Banco.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo Banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao Banco:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste acordo ou na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> deste acordo e na lei;



e) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores (com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios);

f) Despedir sem justa causa o trabalhador;

g) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes, guardas, motoristas, contínuos e auxiliares de cafetaria e limpeza.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres do Banco

São deveres do Banco:

a) Passar ao trabalhador, sempre que este o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;

c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;

d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

b) Quando as julgue ilegítimas;

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

d) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e

instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, nomeadamente o Código de Conduta do Banco, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

f) Quando colocados em funções de direcção, coordenação ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa, fornecidos pelo Banco.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — O Banco deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — O Banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

3 — Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o Banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, o Banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de correctas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

2 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o Banco deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

3 — Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

4 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — O Banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 km da sua residência;

b) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

c) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, o Banco não o pode transferir para localidade diferente daquela onde se situa o seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode denunciar o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 114.<sup>a</sup>, salvo se o Banco provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificar, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, o Banco deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, o Banco deve comunicar a transferência por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquele e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo das despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham um horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 92.<sup>a</sup>;

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco não se aplicam as alíneas a) e b) deste número.

9 — A presente cláusula só é aplicável às transferências que ocorram após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Regime especial de transferência nas delegações regionais e agências**

1 — O Banco e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão ou nomeação para o exercício de funções de gerência, que o trabalhador possa ser transferido, por conveniência de serviço, para qualquer delegação regional ou agência.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito que fará parte integrante do contrato individual de trabalho.

3 — O Banco custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 — No caso de transferência de gerentes ou subgerentes, poderão ser atribuídos outros benefícios, nos termos das normas internas do Banco.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — O Banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a entidade que com ele mantenha especiais relações, designadamente à Sociedade Gestora do Fundo de Pensões do Banco de Portugal, S. A., e à Valora — Serviços de Apoio à Emissão Monetária, S. A., desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência do trabalhador, a tempo completo ou a tempo parcial, deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração, certa ou incerta, a qual pode prolongar-se até à data da reforma do trabalhador.

3 — Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador do Banco, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4 — Durante o período de cedência, o trabalhador cedido permanece vinculado ao Banco, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo e ao lugar de execução do trabalho.

6 — A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada na cedente, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa ao Banco com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pelo cedente lhe tenham sido atribuídos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Competência do Banco

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete ao Banco fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O Banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — O Banco dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, nos termos da lei, dando deles conhecimento aos sindicatos, sempre que solicitado por estes.

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo em situação comparável.

4 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias

do Banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do Banco as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou com desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego, não podendo, nestes casos, a contratação a termo exceder 18 meses.

5 — Os contratos celebrados ao abrigo desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável e são comunicados, dentro dos prazos estabelecidos, às entidades previstas na lei.

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, por advogado com poderes de representação suficientes, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Duração do trabalho

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e de 35 horas, respectivamente.

2 — Os trabalhadores de vigilância e segurança têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora entre as 12 e as 15 horas.

2 — No âmbito específico das responsabilidades do Banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais, o horário normal de trabalho pode ser fixado pelo Banco entre as 7 e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, ressalvando as situações previstas no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de seis horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — O Banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Registo das horas de trabalho

O Banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores ou técnicas e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a retribuição adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa do Banco, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Participação na vida sindical;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando o Banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Banco.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do Banco, sem prejuízo do disposto no n.º 10.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, nomeadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Participação na vida sindical.

7 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os portadores de deficiência;

b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o Banco fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

10 — Em caso de prestação de trabalho no estrangeiro em dia feriado em Portugal não há lugar ao pagamento de retribuição adicional por trabalho suplementar, mas o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo do regime aplicável à prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e do pagamento de ajudas de custo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

2 — Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho suplementar

1 — O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo referido no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3 — Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de fracções de meia hora.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 90 dias seguintes, sem prejuízo de dever ser obrigatoriamente gozado num dos 3 dias úteis seguintes o descanso compensatório referente a um dos dias de descanso semanal quando seja prestado trabalho suplementar nos 2 dias de descanso semanal da mesma semana.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo Banco.

6 — O Banco pode acordar com o trabalhador a substituição do gozo de descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado em feriados e dias normais de trabalho pelo pagamento da retribuição do trabalho suplementar com um acréscimo equivalente ao valor da retribuição de uma hora normal de trabalho, em casos excepcionais de inconveniência para o serviço ou a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Sempre que venham a revelar-se necessários, podem ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

a) Informática;

b) Vigilância e segurança;

c) Outras situações, devidamente justificadas, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas pelo Banco enquanto parte integrante do Sistema Europeu de Bancos Centrais.

3 — Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

a) Seis horas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respectiva quinzena;

b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

5 — Salvo os casos dos trabalhadores de vigilância e segurança, que têm uma escala de serviço própria, os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

6 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes da associação sindical, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e da Comissão de Trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário por turnos.

7 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respectivo agregado familiar;

b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Gravidez, amamentação e aleitação.

8 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao sindicato respectivo, sempre que solicitado por este.

9 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança

1 — Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>;

b) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

2 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação.

3 — O trabalho por turnos dos trabalhadores referidos no n.º 1 em dias feriados que se enquadrem no seu período normal de trabalho é retribuído nos termos do n.º 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, não sendo, porém, considerado suplementar para efeitos do previsto neste acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2 — Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7 às 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

4 — No âmbito específico das responsabilidades do Banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais, podem ser criados horários diferenciados com início a partir das 5 horas e 30 minutos.

5 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regime especial de prestação de trabalho ao sábado e domingo

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura ao sábado e ao domingo de museu ou biblioteca do Banco, aplicar-se-á o seguinte regime:

a) O horário de trabalho pode oscilar entre as 9 e as 17 horas, com intervalo de uma hora para almoço;

b) Os dias de descanso semanal correspondentes ao trabalho prestado ao sábado e domingo serão gozados na segunda-feira e terça-feira seguintes.

2 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula não é considerado trabalho suplementar, por se enquadrar dentro do período normal de trabalho.

3 — O regime previsto nos números anteriores pode ser extensivo aos trabalhadores que prestem serviços ligados a equipamentos ou actividades sociais do Banco.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre as 7 e as 20 horas;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo Banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>;

d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a duas horas para almoço e descanso, entre as 12 e as 15 horas;

e) Prestação máxima de nove horas por dia.

3 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se o Banco anuir em maior prazo.

4 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e dos períodos de flexibilidade.

5 — Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no n.º 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1 — Em situações especiais, por acordo entre o Banco e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionamentos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de 55 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) O Banco e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — A este regime de horários aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respectivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respectivamente, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o Banco pagará a

retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — O Banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 12 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

3 — Mediante pedido expresso do trabalhador, o período mínimo de dias de férias ininterruptas previsto no número anterior pode ser diminuído até 10 dias úteis.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o Banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

4 — Na falta de acordo, cabe ao Banco marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do Banco.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do Banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 12 ou, cumprido o requisito previsto no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>, 10 dias úteis de férias.



4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o Banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Afixação do mapa de férias

O Banco elaborará até 15 de Abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do Banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Suspensão de férias

1 — Em caso de doença ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, interrupção de gravidez, adopção e parental em qualquer modalidade durante o gozo de férias, bem como de não gozo das mesmas por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo o Banco exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A suspensão prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a suspensão conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados ou pagos até 30 de Abril do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — Se o Banco obstar, com culpa, ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado

familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;

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

h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco;

l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo Banco, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao Banco logo que possível.

3 — O Banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, o Banco recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo Banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4 — Sempre que se verificar a situação de doença ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o valor da retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho e doenças profissionais são consideradas como tempo de serviço efectivo, não prejudicando a avaliação de desempenho do trabalhador relativamente ao período a que a avaliação se reporta.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias

das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato durante a suspensão**

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no Banco para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — Para efeitos de concessão de licenças sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respectivos pedidos, podendo considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do Banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós;

d) Casos cujas circunstâncias específicas o justifiquem.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo, para os efeitos do anexo IV, haver acordo escrito em contrário.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>

5 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária**

#### SECÇÃO I

##### **Retribuição**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Banco ao trabalhador.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será majorada de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível ou escalão.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Classificação da retribuição**

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) **Retribuição base** — a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

b) **Retribuição mínima mensal** — a retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades a que o trabalhador tenha direito;

c) **Retribuição mensal efectiva** — a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

3 — Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas, o subsídio de claviculário e os devidos

por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

- c) Prémios de antiguidade;
- d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Remuneração variável por desempenho (RVD);
- f) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O Banco pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalhadores de vigilância e segurança

Os trabalhadores de vigilância e segurança com período normal de trabalho igual ao fixado no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> são retribuídos com um acréscimo igual a 100 % da diferença entre a retribuição do seu nível e a do nível imediatamente superior.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rme \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rme* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea *a)* do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>

5 — Para efeitos da aplicação da alínea *b)* do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea *a)* do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- a)* 20 % após um ano;
- b)* 40 % após dois anos;
- c)* 60 % após três anos;
- d)* 80 % após quatro anos.

2 — O regime de anuidades apenas é aplicável às diuturnidades resultantes da alínea *a)* do n.º 1 da cláusula anterior e são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço, no valor constante do anexo VI, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação colectiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, de montante mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 6.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

5 — Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Subsídio de claviculario

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de claviculario terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um subsídio mensal calculado nos termos do estabelecido no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções de claviculario, terão direito a um subsídio calculado proporcionalmente aos dias em que desempenharam essas funções, sendo-lhes também aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — Em caso de eventual acumulação das funções de claviculario e de caixa, o montante global dos subsídios a atribuir não pode exceder o valor mensal resultante da aplicação do n.º 1.

4 — Considera-se claviculario o trabalhador que, para além de outras tarefas, tenha como função principal intervir na abertura, fecho, movimentação e recontagem de valores nas casas fortes do Banco.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é retribuído nos termos seguintes:

##### *a)* Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

##### *b)* Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal; e

*T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

*Rhn* = valor da retribuição da hora normal; e

*T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 88.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pelo Banco o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula:  $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos};$
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo VI.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no anexo VI.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, o Banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 27.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

13 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, prevista nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço, até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Regime previsto na cláusula 133.<sup>a</sup> nas situações que, por força da lei, sejam consideradas como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Remuneração variável por desempenho (RVD)

1 — No sentido de compensar o contributo específico de cada trabalhador para a actividade do Banco, este pode atribuir, anualmente, prémios variáveis de natureza pecuniária, em função da avaliação do desempenho.

2 — Os trabalhadores que integram, a tempo inteiro, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores receberão a RVD correspondente ao valor médio dos montantes que eventualmente lhes foram atribuídos nos três anos que precederam a sua eleição para as respectivas estruturas.

3 — O valor médio apurado nos termos do número anterior será actualizado, anualmente, com base na percentagem de variação média da RVD para o conjunto do Banco.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores que reúnam os requisitos estabelecidos na cláusula 101.<sup>a</sup> beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor da inscrição, matrícula e propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento de ensino particular, por motivo não imputável ao trabalhador, o Banco obriga-se a pagar os mesmos tipos de valores referidos no número anterior.

3 — O Banco concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2 % do nível 6.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6 % do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao mês em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do Banco, o subsídio referido no n.º 1 é pago ao trabalhador com maior antiguidade ou a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado.

5 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos, enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do abono de família a crianças e jovens:

a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9 % do nível 6;

b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1 % do nível 6;

c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1 % do nível 6;

d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2 % do nível 6;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1 % do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de trabalho por turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo Banco.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com 8 dias de antecedência, no caso de pretender 2 a 5 dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

3 — Nos casos de realização de mestrados ou doutoramentos, o disposto no número anterior apenas é aplicável durante o período previsto pelo estabelecimento de ensino para a obtenção daqueles graus académicos, não sendo consideradas eventuais prorrogações do prazo para apresentação de tese que venham a ser concedidas por aquele.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo e na cláusula 95.<sup>a</sup>, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do Banco, da frequência e nível de ensino em que se encontra matriculado;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo Banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano lectivo.

2 — Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o número anterior por causa de ter gozado licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — Tratando-se de cursos de nível superior ou especializados, as regalias previstas na cláusula 95.<sup>a</sup> só são atribuídas se o Banco reputar aqueles cursos de interesse para os seus serviços.

6 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.



7 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

8 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O Banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — O Banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem

exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — O Banco manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, o Banco fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode o Banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — O Banco, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, decide acerca da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, excepto quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, caso em que deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o Banco não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o Banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Se o Banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, o Banco comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do Banco;

f) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de um ano, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na 2.ª parte do número anterior.

4 — Em caso de aplicação de sanção abusiva, o Banco deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes da cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 104.<sup>a</sup>

3 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

4 — O procedimento só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 6 da cláusula 108.<sup>a</sup>, ou ainda o prazo de resposta à nota de culpa;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não forem comunicados por escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.<sup>a</sup>, ou não estiverem elaborados nos termos dos n.ºs 10, 12 e 13 da cláusula 108.<sup>a</sup>

5 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva**

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita o trabalhador tem direito a:

a) Receber uma indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Ser reintegrado no Banco, no mesmo local de trabalho ou, por acordo, noutra localidade, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

3 — Em caso de possibilidade legal de o Banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o Banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

5 — Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização a atribuir será de 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — Quando a sanção abusiva aplicada for a prevista na alínea c) do n.º 1 da cláusula 112.<sup>a</sup>, o Banco deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base, diuturnidades e anuidades, correspondentes a 12 meses.

7 — No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas no n.º 7 da cláusula 108.<sup>a</sup> ou a inobservância do prazo referido no n.º 11 da mesma cláusula, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do despedimento**

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Impugnação do despedimento**

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

**CAPÍTULO IX****Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos****Cláusula 117.<sup>a</sup>****Prazo de prescrição**

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

**Cláusula 118.<sup>a</sup>****Prova de créditos**

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

**Cláusula 119.<sup>a</sup>****Privilégios creditórios**

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

**CAPÍTULO X****Formação profissional****Cláusula 120.<sup>a</sup>****Princípio geral**

Sem prejuízo do disposto na lei, o Banco deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

**Cláusula 121.<sup>a</sup>****Deslocações para formação**

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as acções de formação serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, ou quando outras situações de particular especificidade o justifiquem, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 16.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XI****Benefícios sociais****SECÇÃO I****Segurança social****Cláusula 122.<sup>a</sup>****Princípios gerais**

1 — O Banco garante os benefícios consignados nesta secção aos respectivos trabalhadores, bem como

aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos.

2 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos pela segurança social ou fundos de pensões alheios ao Banco de Portugal a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou fundos, ou seus familiares, apenas é garantida pelo Banco a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

3 — Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para essas entidades com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Em relação aos trabalhadores abrangidos pelas referidas entidades, o Banco adoptará os seguintes procedimentos:

a) Adiantará aos beneficiários do regime geral de segurança social os subsídios a que por este acordo tiverem direito, entregando estes ao Banco as quantias que receberem desse Regime a título de benefícios da mesma natureza, até ao limite dos montantes adiantados;

b) No âmbito do previsto nos anteriores n.ºs 2 e 3, os beneficiários de pensões de reforma e de sobrevivência e de subsídios por morte devem comunicar ao Banco o valor das pensões e subsídios que lhes sejam atribuídos, a fim de serem deduzidos aos montantes da pensão global e do subsídio por morte garantidos pelo Banco.

5 — Salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 127.<sup>a</sup>, as pensões são devidas a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que seja adquirido o direito às mesmas.

6 — O montante da pensão de reforma garantida por este acordo corresponde à soma dos valores obtidos pela aplicação das cláusulas 123.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup>, designadamente para efeitos do disposto no n.º 2 e na alínea b) do n.º 4.

**Cláusula 123.<sup>a</sup>****Subsídios de doença e pensões de reforma**

1 — No caso de doença ou de reforma por invalidez ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

a) Aos subsídios ou pensões que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores fixados no anexo V;

b) A um subsídio de Natal, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na 1.ª parte do n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não pode ser inferior ao valor dos níveis constantes do quadro n.º 2 do anexo V.

3 — Salvo nos casos de trabalho a tempo parcial prestado ao abrigo do regime de protecção da parentalidade, os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito

às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho, devendo, em caso de reforma, se o trabalho a tempo parcial tiver sido superior a um ano, a percentagem a considerar ser igual à que resultar da média ponderada das percentagens de tempo de trabalho durante todo o tempo de serviço prestado ao Banco.

4 — As prestações fixadas no anexo v para cada nível ou escalão serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis ou escalões do anexo iii.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, pode o trabalhador, com mais de 65 e menos de 70 anos de idade, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, podendo as partes, em qualquer momento, denunciar esse acordo mediante comunicação escrita à outra parte com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de reforma por invalidez presumível, mediante acordo com o Banco.

7 — Da aplicação do anexo iv não pode resultar diminuição das anteriores prestações contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

8 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença ou reforma por invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos subsídios ou pensões referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 86.<sup>a</sup>, considerando-se todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 86.<sup>a</sup>

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o Fundo de Pensões

1 — Sem prejuízo da garantia de direitos adquiridos, os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995 contribuirão para o Fundo de Pensões do Banco com 5 % da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no número anterior não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a maioria-

ção prevista no n.º 5 da cláusula 77.<sup>a</sup> para os trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social.

3 — Quando ocorra a cessação do contrato de trabalho entre o Banco e trabalhador a que se aplique o n.º 1, seguida de celebração de contrato de trabalho com instituição cujos trabalhadores estejam abrangidos por regime de segurança social garantido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável no sector bancário, será transferido para o Fundo de Pensões dessa instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma e de sobrevivência decorrentes do tempo de serviço prestado no Banco, desde que esteja garantida, por protocolo, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 — Quando se verifique a transferência de direitos de pensão, nos termos do número anterior ou da lei, cessa a responsabilidade do Banco pelo pagamento de pensões.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre o Banco e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço, nos termos da cláusula 128.<sup>a</sup>

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, tem direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pelo Banco, na proporção do tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2.

2 — Para efeitos do cálculo da importância prevista no número anterior, a parte da pensão de reforma a pagar pelo Banco será calculada com base na retribuição do nível ou escalão em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do Banco, actualizada segundo as regras do presente acordo, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, é apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula seguinte.

4 — Os beneficiários de pensão de sobrevivência, nos termos previstos nos n.ºs 5 a 9 da cláusula 129.<sup>a</sup>, têm direito à pensão que resultar da aplicação da percentagem de cálculo em vigor para os pensionistas do regime geral de segurança social ao montante da pensão a que tinha ou teria direito o ex-trabalhador falecido.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representará na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 — Cada uma das partes pagará os honorários do médico por si indicado, cabendo àquela contra quem a junta médica se pronunciar suportar todas as demais despesas ocasionadas pela diligência, incluindo os honorários do médico escolhido pelas partes.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte e pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, o Banco concederá:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos da legislação aplicável pelo Centro Nacional de Pensões, considerando-se, para determinação da retribuição de referência, as componentes que integraram a respectiva retribuição mensal efectiva;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 2 e 3, não podendo ser de montante inferior ao da retribuição mínima mensal estabelecida por lei;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na 1.ª parte do n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>

2 — A pensão de sobrevivência calcula-se mediante a aplicação de uma percentagem, variável com o número de anos de serviço considerados para efeitos de reforma, indexada à retribuição base mensal constante do anexo III.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de anos e os valores percentuais a considerar são os seguintes:

a) Até 10 anos de serviço — 40 %;

b) 10 ou mais anos de serviço — 40 %, acrescidos de 0,5 % por cada ano completo de serviço, com o limite de 15 % de acréscimo.

4 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) Cônjuge sobrevivente;

b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos ou 25 anos, desde que, tendo

mais de 18, estejam matriculados e frequentem qualquer curso de nível secundário ou médio e superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — As pensões de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês são atribuídos pelo seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não tiverem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 — No caso de inexistência de beneficiários com direito à pensão de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 5 a 8, a pensão será atribuída pela seguinte ordem de preferência:

a) Ao ex-cônjuge divorciado, desde que o casamento tenha durado mais de um ano e se encontre a receber do trabalhador falecido pensão de alimentos fixada ou homologada pelo tribunal;

b) À pessoa que, no momento da morte, vivesse com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, desde que o seu rendimento mensal não exceda o valor da retribuição mínima mensal estabelecida por lei.

10 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

11 — O valor da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, exceder o valor mensal da pensão de reforma que seria devida ao trabalhador falecido.

12 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

## SECÇÃO II

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Benefícios e gestão dos SAMS

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um Serviço de Assistência Médico-Social, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas na cláusula 132.<sup>a</sup>, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

3 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — O Banco assegura aos seus trabalhadores, reformados e pensionistas e membros do respectivo agregado familiar beneficiários dos SAMS participações complementares nas despesas de doença e em lares, nos termos das suas normas internas.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

1 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o Banco é obrigado a contribuir, nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

2 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no n.º 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

3 — O disposto nesta secção não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 127.<sup>a</sup>

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50 % das seguintes prestações:

i) Trabalhadores no activo:

Retribuição base;

Diuturnidades e anuidades;

Subsídios de função atribuídos pelo Banco;

Retribuição por isenção de horário de trabalho incidente sobre as anteriores parcelas retributivas;

Subsídios de férias e de Natal correspondentes às anteriores parcelas;

ii) Situações previstas nas alíneas c) e d) seguintes — subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.<sup>a</sup> e diuturnidades referidas na cláusula 124.<sup>a</sup> e pensões de sobrevivência referidas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup>;

b) A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição, nos termos da subalínea i) da alínea anterior;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada ou de reforma por invalidez e invalidez presumível — a verba correspondente a 1,50 % dos subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 125.<sup>a</sup>;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 129.<sup>a</sup> — a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

2 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do número anterior, consideram-se os valores totais dos subsídios e pensões a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 123.<sup>a</sup>, devam entregar ao Banco.

3 — O Banco remeterá aos SAMS dos Sindicatos, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores abrangidos.

## SECÇÃO III

### Regime de protecção da parentalidade

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Regime de protecção na parentalidade

1 — Aos trabalhadores do Banco é aplicável o regime legal de protecção na parentalidade.

2 — As ausências verificadas ao abrigo do regime referido no número anterior que determinem a perda da retribuição conferem o direito a subsídios, a atribuir pelo Banco, de natureza e em percentagens similares às estabelecidas na lei para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social.

3 — Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula o Banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o Fundo de Pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

## SECÇÃO IV

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Limite do crédito à habitação

O Banco concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e reformados, devendo a respectiva liquidação ser efectuada no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

**Cláusula 135.<sup>a</sup>****Finalidade dos empréstimos**

Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

**Cláusula 136.<sup>a</sup>****Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo consta do anexo VI e será revisto em conformidade com o previsto no n.º 4 da cláusula 3.<sup>a</sup>

**Cláusula 137.<sup>a</sup>****Taxas de juro e outras condições**

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 10 % ao ano.

3 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas no regulamento constante do anexo VII.

**Cláusula 138.<sup>a</sup>****Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 % ao ano;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

**SECÇÃO V****Segurança social — Disposições especiais****Cláusula 139.<sup>a</sup>****Doença**

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social por força da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de

Março, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores ao Banco a totalidade das quantias adiantadas, juntamente com os comprovativos enviados pela segurança social, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

**Cláusula 140.<sup>a</sup>****Plano complementar de pensões**

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral de segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do Banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões, em que, com observância da legislação em vigor, o Banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do Banco.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.<sup>a</sup> deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as



contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do Banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.<sup>a</sup> e na cláusula 125.<sup>a</sup> não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009, e seus familiares, integrados no regime geral de segurança social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.<sup>a</sup> a 132.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

## CAPÍTULO XII

### Execução do contrato

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2 — O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo Banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa o Banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários, outros três pelo Banco e um quinto, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

8 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

9 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

10 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — A antiguidade dos trabalhadores a quem foi aplicado o ACT para o sector bancário revogado pelo AE ora revogado é determinada nos termos das regras previstas nas cláusulas 17.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>-A e 143.<sup>a</sup> do referido ACT.

2 — Nos casos de cessação do contrato de trabalho com o Banco antes da entrada em vigor deste acordo, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 127.<sup>a</sup>, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

3 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.<sup>a</sup> não prejudica o direito do trabalhador, ao abrigo da cláusula 18.<sup>a</sup> do ACT referido no n.º 1, a ser promovido ao nível seguinte, uma única vez, por força da contagem do tempo que estivesse em curso à data da entrada em vigor do AE ora revogado, logo que o referido trabalhador atinja a antiguidade para tal e desde que não tenha sido entretanto promovido ao abrigo da referida cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Regime contributivo

Os trabalhadores admitidos entre 1 de Janeiro de 1995 e 1 de Março de 1996, abrangidos pelo regime constante da cláusula 137.<sup>a</sup>-A do ACT revogado pelo AE ora revogado, continuarão a efectuar contribuições para o Fundo de Pensões, nos termos previstos na cláusula 125.<sup>a</sup> deste acordo.

**Cláusula 150.<sup>a</sup>****Promoções salariais obrigatórias**

Para efeitos da aplicação dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.<sup>a</sup>, aos trabalhadores que se encontrem ao serviço é contado o tempo de permanência no nível em que estavam colocados à data da entrada em vigor do AE ora revogado.

**Cláusula 151.<sup>a</sup>****Diuturnidades e anuidades**

Na aplicação do regime de diuturnidades e anuidades estabelecido nas cláusulas 86.<sup>a</sup> e 87.<sup>a</sup>, a 8.<sup>a</sup> diuturnidade e o sistema de anuidades apenas abrangem os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

**Cláusula 152.<sup>a</sup>****Norma revogatória**

Com a entrada em vigor deste acordo de empresa, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo de empresa celebrado entre os signatários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

**Cláusula 153.<sup>a</sup>****Disposição transitória**

O disposto nos n.ºs 7, 8, e 11 da cláusula 108.<sup>a</sup> e na cláusula 116.<sup>a</sup> entra em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho, continuando entretanto a aplicar-se as respectivas normas legais e as normas constantes do acordo de empresa ora revogado.

**ANEXO I****Carreiras e níveis mínimos de retribuição**

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Gestão .....	Director .....	18
		Director-adjunto .....	16
		Chefe de serviço .....	13
		Gerente .....	13
		Subchefe de serviço .....	12
		Subgerente .....	12
	Técnica superior ...	Técnico consultor .....	17
		Técnico assessor .....	14
		Técnico assistente .....	9
		Médico .....	11
	Técnica .....	Operador de informática principal	9
		Técnico de contabilidade .....	9
		Técnico de electrónica .....	9
		Enfermeiro .....	9
		Técnico serv. inform. comunicações	7
		Técnico de biblioteca .....	7
		Técnico de museologia, numismática e notafilia.	7
		Técnico de análise de contrafações de notas e moedas.	7
		Técnico de artes gráficas .....	7
		Desenhador .....	7
		Secretário .....	7
		Técnico de instalações electrónicas/electromecânicas.	7
		Operador de informática .....	7

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
B	Técnico-administrativa.	Técnico-administrativo especializado	12
		Técnico-administrativo .....	7
		Administrativo .....	5
	Chefia .....	Encarregado .....	8
		Supervisor .....	8
		Encarregado de cafetaria .....	5
		Encarregado de limpeza .....	5
	Apoio especializado	Assistente de manutenção .....	3
		Electricista/electromecânico .....	3
		Telefonista .....	3
		Operador gráfico e de impressão ..	3
	Apoio geral. ....	Vigilante .....	2
		Motorista .....	2
		Contínuo .....	2
		Auxiliar de produção e serviços ..	2
	Apoio auxiliar ...	Auxiliar de cafetaria .....	1
		Auxiliar de limpeza .....	1

**ANEXO II****Categorias/cargos — Descrição de funções****Grupo A****I — Carreira de gestão**

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Director.** — Participa na definição das políticas e objectivos estratégicos do Banco; assessora a administração nos processos de tomada de decisão; supervisiona e controla o planeamento, organização e coordenação das actividades do departamento, decidindo, de forma autónoma, no âmbito das suas competências.

**Director-adjunto.** — Colabora no exercício das actividades da competência do director, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos; assume, por delegação, a superintendência das unidades de estrutura e ou projectos especiais do departamento.

**Chefe de serviço.** — É responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução técnico-administrativa das respectivas actividades.

**Subchefe de serviço.** — Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das actividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

**Gerente.** — É responsável pela gestão de uma delegação regional ou agência, bem como pela programação, organização e coordenação técnico-administrativa das respectivas actividades; representa o Banco junto de outras entidades, na área geográfica da respectiva delegação regional ou agência.

**Subgerente.** — Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das respectivas actividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

**II — Carreira técnica superior**

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea b) do n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> deste acordo os trabalhadores que, possuindo curso superior adequado à respectiva área de

especialização ou, excepcionalmente, currículo que confira reconhecida competência técnica, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Técnico consultor.** — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem elevado nível de perícia em determinado campo profissional ou científico, reportando, em regra, à direcção ou à administração; participa na definição das políticas e objectivos globais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade, podendo tomar opções de elevada responsabilidade.

**Técnico assessor.** — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem ampla experiência em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou à direcção ou, excepcionalmente, à administração; participa na definição das políticas e objectivos sectoriais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

**Técnico assistente.** — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem conhecimentos em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou, excepcionalmente, à direcção; pode, excepcionalmente, coordenar e ou supervisionar a actividade de outros trabalhadores e representar o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

**Médico.** — Trabalhador que exerce a função própria da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho do Banco.

### III — Carreira técnica

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea c) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que, possuindo habilitação académica, formação específica e ou experiência profissional comprovada na respectiva área de especialização, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Operador de informática principal.** — Executa, de forma qualificada, as tarefas atribuídas aos operadores de informática e coordena, eventualmente, a actividade de equipas de operadores de informática.

**Técnico de contabilidade.** — Elabora e analisa balanços e balancetes e assegura a validação e tratamento de outra informação contabilística.

**Técnico de electrónica.** — Assegura a parametrização, assistência e manutenção técnica dos equipamentos de produção e de escolha de notas.

**Enfermeiro.** — Trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

**Técnico de serviços de informática e de comunicações.** — Exerce funções especializadas no âmbito do suporte técnico de *hardware* e *software* a sistemas informáticos e de serviços de comunicações.

**Técnico de biblioteca.** — Colabora na gestão da biblioteca, aquisição, empréstimo, divulgação e conservação de livros e outros documentos.

**Técnico de museologia, numismática e notafilia.** — Gere os espaços do Museu, efectua a escolha dos bens de interesse museológico e dinamiza a relação do Museu com o público. Adquire, avalia e classifica moedas e notas para o Banco e controla a qualidade do ouro adquirido.

**Técnico de análise de contrafacções de notas e moedas.** — Analisa, classifica e guarda as contrafacções de notas e moedas, e insere os dados no sistema de informação. Assegura a gestão, a nível nacional, do *Counterfeit Monitoring System* e do *EuroCheckWebSite*. Prepara e monitoriza acções de formação e de informação sobre o euro, dirigidas a entidades que operam com numerário a título profissional e ao público em geral. Pode representar o Banco em reuniões com entidades nacionais e internacionais.

**Técnico de artes gráficas.** — Produz saídas em película/filme (fotolito) ou, em alternativa, cria ficheiros em formatos e com características específicas para a utilização do CTP (*computer to plate*). Regista, em vídeo e fotografia, as colecções do Banco, bem como os principais eventos, e presta apoio de produção audiovisual às diferentes unidades de estrutura.

**Desenhador.** — Colabora em projectos de manutenção e remodelação das instalações do Banco, transpondo para desenho projectos previamente elaborados e concebendo pequenos projectos de mobiliário e de compartimentação de espaços.

**Secretário.** — Executa tarefas de secretariado pessoal a membros da administração ou da direcção, designadamente a preparação de processos, o tratamento da correspondência e de outros documentos, a marcação e preparação de reuniões e entrevistas, e o estabelecimento de contactos pessoais ou telefónicos.

**Técnico de instalações electrónicas e electromecânicas.** — Assegura a gestão e manutenção de equipamentos no domínio das telecomunicações, segurança, infra-estruturas de transmissão e domótica, podendo, eventualmente, orientar e fiscalizar equipas de manutenção. Presta assistência, reparação e beneficiação de sistemas electromecânicos, nomeadamente climatização, ventilação, frio industrial, unidade ininterrupta de energia, grupos de emergência, postos de seccionamento e de transformação, ascensores, monta-cargas e quadros gerais de distribuição de energia.

**Operador de informática.** — Opera, em centros de tratamento automático de informação, directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

### IV — Carreira técnico-administrativa

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea d) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Técnico administrativo especializado.** — Exerce funções técnico-administrativas que exijam maior grau de complexidade e especificidade.

**Técnico administrativo.** — Executa, de forma qualificada, tarefas de apoio administrativo.

**Administrativo.** — Executa tarefas gerais de apoio administrativo.

### V — Cargos de coordenação

**Coordenador de área.** — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — área.

**Coordenador de núcleo.** — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — núcleo.

São equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade de supervisão e coordenador de centro.

### Grupo B

#### I — Carreiras de chefia

São abrangidos pela carreira de chefia a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Encarregado ou supervisor.** — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores das carreiras de apoio especializado e ou de apoio geral.

**Encarregado de cafetaria ou encarregado de limpeza.** — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores da carreira de apoio auxiliar.

#### II — Carreiras de apoio

São abrangidos pela carreira de apoio a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

**Apoio especializado:**

Assistente de manutenção (inclui funções de serralheiro, canalizador, pedreiro e carpinteiro);

Telefonista;

Electricista/electromecânico;

Operador gráfico e de impressão (inclui funções de tipógrafo, fotocompositor, operador de microfilmagem, gravador, impressor, guilhotinador/assistente de numeradores e verificador de notas).

**Apoio geral:**

Vigilante;

Motorista;

Contínuo;

Auxiliar de produção e serviços.

**Apoio auxiliar:**

Auxiliar de cafetaria;

Auxiliar de limpeza.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em euros)

Nível	AE	Escala salarial			
	Retribuição	A	B	C	D
18 .....	2 696,15	3 041,07	3 414,71	3 903,33	4 297,20
17 .....	2 437,90	2 627,95	2 833,41	3 238,21	3 565,51

(Em euros)

Nível	AE	Escala salarial			
	Retribuição	A	B	C	D
16 . . . . .	2 268,15	2 403,01	2 571,19	2 936,41	2 691,16
15 . . . . .	2 089,55	2 202,33	2 356,35		
14 . . . . .	1 907,04	2 010,40	2 153,28		
13 . . . . .	1 730,79	1 827,95	1 956,15		
12 . . . . .	1 584,99	1 673,83	1 789,31		
11 . . . . .	1 460,03	1 533,24	1 640,71		
10 . . . . .	1 305,90	1 383,90	1 480,54		
9 . . . . .	1 198,12	1 261,13	1 349,33		
8 . . . . .	1 085,39	1 145,21	1 225,20		
7 . . . . .	1 004,42	1 054,51	1 128,56		
6 . . . . .	949,75	997,02	1 067,01		
5 . . . . .	840,40	892,78	955,17		
4 . . . . .	729,49	776,67			
3 . . . . .	634,20	677,22			
2 . . . . .	559,22	597,24			
1 . . . . .	475,40	508,72			

### ANEXO IV

#### Subsídios por doença e pensões de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo v	Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo v	(até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v
1 (*)	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

(\*) A fracção do primeiro ano conta-se como um ano completo de serviço.

## ANEXO V

## QUADRO N.º 1

Tabela de pensões de reforma  
(com 35 ou mais anos de serviço)

(Em euros)

Nível	Valor do nível	Escalações			
		A	B	C	D
18 .....	2 320,59	2 617,32	2 939,08	3 359,47	3 698,95
17 .....	2 094,09	2 257,50	2 433,77	2 781,43	3 062,27
16 .....	1 933,35	2 048,97	2 191,89	2 503,12	
15 .....	1 783,09	1 879,18	2 011,03	2 296,46	
14 .....	1 629,84	1 718,74	1 840,54		
13 .....	1 489,53	1 573,20	1 683,33		
12 .....	1 377,67	1 455,14	1 555,21		
11 .....	1 281,62	1 346,67	1 440,80		
10 .....	1 160,42	1 230,29	1 316,18		
9 .....	1 065,38	1 121,13	1 199,90		
8 .....	965,16	1 019,13	1 089,88		
7 .....	895,79	940,89	1 006,61		
6 .....	851,40	894,40	956,79		
5 .....	762,88	810,44	866,94		
4 .....	672,58	715,88			
3 .....	595,98	636,36			
2 .....	534,56	570,75			
1 .....	475,40	508,69			

## QUADRO N.º 2

Pensões mínimas de reforma (cláusula 123.<sup>a</sup>, n.º 2)

Grupo A (nível 5) — € 840,40.

Grupo B:

Apoio especializado:

Encarregado (nível 3) — € 634,20;

Apoio geral:

Supervisor (nível 2) — € 559,22;

Apoio auxiliar:

Encarregado de cafetaria (nível 1) — € 475,40;

Encarregado de limpeza (nível 1) — € 475,40.

## ANEXO VI

## Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
27. <sup>a</sup> , n.º 3 .....	Indemnização por morte/acidente de trabalho.	146 273,41
88. <sup>a</sup> .....	Subsídio de almoço .....	10,59
86. <sup>a</sup> , n.º 1, alínea a) .....	Diuturnidades (antiguidade) .....	40,40
87. <sup>a</sup> , n.º 1:	Anuidades:	
Alínea a). ..	1. <sup>a</sup> .....	8,08
Alínea b). ..	2. <sup>a</sup> .....	16,16
Alínea c). ..	3. <sup>a</sup> .....	24,24
Alínea d). ..	4. <sup>a</sup> .....	32,32
92. <sup>a</sup> :	Despesas com deslocações:	
N.º 4 .....	Em território português .....	49,74
N.º 4 .....	No estrangeiro .....	174,01

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
N.º 6 .....	Deslocação diária (uma só refeição)	15,46
N.º 10 .....	Indemnização por morte/acidente de viagem.	146 273,41
89. <sup>a</sup> .....	Abono para falhas (mensal) .....	133,30
90. <sup>a</sup> .....	Subsídio de claviculário (mensal) .....	133,30
95. <sup>a</sup> .....	Subsídio de trabalhador-estudante (mensal).	19,04
96. <sup>a</sup> .....	Subsídio infantil (mensal) .....	24,82
97. <sup>a</sup> , n.º 1:	Subsídio de estudo (trimestral):	
Alínea a). ..	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,59
Alínea b). ..	5.º e 6.º anos de escolaridade .....	39,00
Alínea c). ..	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	48,47
Alínea d). ..	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	58,86
Alínea e). ..	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	67,45
143. <sup>a</sup> .....	Crédito à habitação .....	178 640

## ANEXO VII

## Regulamento do Crédito à Habitação

## CAPÍTULO I

## Disposições gerais

## Artigo 1.º

## Beneficiários

Os empréstimos objecto deste Regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no activo e a reformados, desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

## Artigo 2.º

## Finalidades dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos respectivos beneficiários a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria;
- Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior, podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, o Banco adiantará, nas condições constantes do presente Re-

gulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

a) Dois terços do valor do empréstimo ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) Um terço do valor do terreno ou um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 2:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) O beneficiário obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

### Artigo 3.º

#### Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente Regulamento, o mesmo beneficiário pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do número precedente:

a) A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de cinco anos, a contar da data da respectiva escritura, salvo situações excepcionais de manifesta e comprovada necessidade;

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da anterior habitação;

c) O novo financiamento não pode ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5 — Para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efectuada por engenheiro indicado pelo Banco.

### Artigo 4.º

#### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo ou reformados em relação aos quais se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto neste acordo até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 3.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

### Artigo 5.º

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

### Artigo 6.º

#### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente Regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar — o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de dois anos e os respectivos ascendentes, descendentes

e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar — a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

### Artigo 7.º

#### Confirmação das declarações

O Banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

### Artigo 8.º

#### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo n.º 1 deste Regulamento.

2 — Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

4 — O disposto nos números anteriores apenas é aplicável quando seja fixado, nos termos do artigo 25.º, um limite dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação.

### Artigo 9.º

#### Prazos de amortização

O prazo máximo dos empréstimos é de 40 anos, devendo os mesmos estarem liquidados até o mutuário completar 70 anos de idade.

### Artigo 10.º

#### Taxas de juro

1 — A taxa de juro é a que estiver prevista no presente acordo.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respectiva alteração.

### Artigo 11.º

#### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deve ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

### Artigo 12.º

#### Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

a) Em prestações mensais constantes;

b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior são consideradas como máximas, podendo o beneficiário optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o beneficiário que tenha escolhido o regime de prestações crescentes pode, com o acordo do Banco, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações são sempre deduzidas mensalmente nas retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, que devem estar devidamente aprovacionadas.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 2.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 15.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo devem ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

### Artigo 13.º

#### Pagamento antecipado

1 — O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o Banco

30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco, e só por efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 3.º

#### Artigo 14.º

##### Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 do artigo 2.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os beneficiários tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

#### Artigo 15.º

##### Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — O Banco efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 12.º, sem qualquer encargo para o mutuário.

#### Artigo 16.º

##### Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo

de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio beneficiário e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 17.º

##### Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal vigentes no Banco, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo o Banco fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse do Banco, para qualquer outra localidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita do Banco para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observância do disposto no número anterior determina o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 18.º

##### Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 2.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 3.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o Banco pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

#### Artigo 19.º

##### Cessações do contrato de trabalho

1 — A amortização mensal do empréstimo, segundo o prazo inicial, será mantida nos casos em que cesse o contrato de trabalho por motivo de despedimento colectivo.



2 — Nos casos não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, acrescida de dois pontos percentuais.

3 — Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 20.º

##### Instrução do processo

1 — Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

A) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta Predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da Reparação de Finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação;
- h) Ficha técnica da habitação, quando legalmente exigível;
- i) Outros documentos que sejam solicitados, designadamente certidão do IPPAR para habitações adquiridas em Lisboa;

B) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou Caderneta Predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da Câmara Municipal, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário;

C) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) São necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do ponto A) e das alíneas d) e e) do ponto B);
- b) A instituição pode, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do ponto B), se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

D) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos pontos A) e B), conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

2 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deve apresentar certidão da Conservatória do Registo Predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 21.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória pode ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o Banco procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 3.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo podem, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante requerimento devidamente justificado.

#### Artigo 22.º

##### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do requerente, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

## Artigo 23.º

**Forma do contrato**

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

## Artigo 24.º

**Reembolso de encargos custeados pelo Banco**

O Banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

## Artigo 25.º

**Limite de mobilização de recursos da instituição**

1 — Se o entender conveniente, o Banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo  $c$  o montante global do crédito a conceder,  $r$  a retribuição mensal base do nível 10 do acordo à data do início do exercício e  $n$  o número de trabalhadores no activo e reformados do Banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos sistemas de aplicação deste Regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

**ANEXO N.º 1****Regras de preferência**

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;

Locação — 20 pontos;

Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;

Coabitação com familiares — 5 pontos;

Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação —  $I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$

sendo:

$NPR$  o número de pessoas residentes;

$NQ$  o número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;

Superior a 10 % e até 20 % — 10 pontos;

Superior a 20 % e até 30 % — 15 pontos;

Superior a 30 % e até 40 % — 20 pontos;

Superior a 40 % e até 50 % — 25 pontos;

Superior a 50 % — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;

Com agregado familiar — 10 pontos;

Por cada ascendente — 5 pontos;

Por cada descendente — 10 pontos;

Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até  $3 \times A$  — 40 pontos;

De  $3 \times A$  a  $(3 \times A) + € 350$  — 35 pontos;

De  $3 \times A + € 350$  a  $(3 \times A) + € 700$  — 30 pontos;

De  $3 \times A + € 700$  a  $(3 \times A) + € 1050$  — 25 pontos;

De  $3 \times A + € 1050$  a  $(3 \times A) + € 1400$  — 20 pontos;

De  $3 \times A + € 1400$  a  $(3 \times A) + € 1750$  — 15 pontos;

De  $3 \times A + € 1750$  a  $(3 \times A) + € 2100$  — 10 pontos;

De  $3 \times A + € 2100$  a  $(3 \times A) + € 2450$  — 5 pontos;

De  $3 \times A + € 2450$  a  $(3 \times A) + € 2800$  — 0 pontos.

(sendo  $A$  = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.)

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 0 pontos aos reformados;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba — por cada ano não contemplado — 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

**ANEXO N.º 2****Definições**

«Administração directa», para efeitos do n.º 5 do artigo 2.º, entende-se por «administração directa» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação — «habitação própria inadequada», entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

«Locação, sublocação e hospedagem», estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

«Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)», entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

«Indicação de ocupação» o número de divisões assoalhadas — devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

«Número de pessoas residentes», deve ser indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

«Relação renda/rendimento do agregado familiar» a renda anual — referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a € 750;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

«Rendimentos anuais do agregado familiar», inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

*Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa*, mandatário.  
*António Pinto Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*António José Andrade da Silva Vale*, mandatário.  
*Horácio Andrade Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.  
*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, mandatário.

Depositado em 29 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o n.º 269/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Alterações salariais e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera o AE (social) celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, cujas actualizações salariais posteriores foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2003, e 12, de 29 de Março de 2006:

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito de aplicação**

1 — A presente convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas, de ora em diante designada por UMP ou instituição, cujo sector de actividade é a prestação de serviços sociais, designadamente a coordenação das acções das instituições suas associadas relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idosa e portadora de deficiência e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais nela previstas e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho revisto, estima-se que serão abrangidos por esta convenção um empregador e 350 trabalhadores.

## **CAPÍTULO VI**

### **Duração do tempo de trabalho**

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho semanal**

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, de enfermagem, dos serviços de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;

b) Trinta e sete horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e professores;

c) Trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho semanal do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do ajudante de acção médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de quarenta horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do n.º 3 da cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço da instituição aquando da entrada em vigor da presente convenção apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remunerações

1 — As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo iv, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo v, que faz parte integrante da presente convenção.

3 — Os ajudantes de lar e centro de dia, os ajudantes familiares domiciliários, os ajudantes de acção médica, os trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e os trabalhadores de serviços gerais contratados após a entrada em vigor da presente convenção, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup> têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo v, que faz parte integrante da presente convenção.

4 — Para os efeitos da presente convenção, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula constante das normas legais em vigor a cada momento.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma refeição. Nos casos em que as instituições não possam fornecer a refeição o trabalhador auferirá um subsídio de refeição de valor previsto no anexo v, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores com horário incompleto beneficiam do mesmo direito, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos números anteriores, podem as instituições e o trabalhador acordar na modalidade a adoptar.

### ANEXO IV

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Director-delegado/administrador-delegado	—
IB	Coordenador-geral	—
IA	Director-coordenador . . . . . Director de laboratório . . . . . Director de serviços . . . . . Director de serviços clínicos . . . . . Director técnico de farmácia . . . . . Enfermeiro-director . . . . . Secretário-geral . . . . .	—
II	Conservador de museu . . . . . Director técnico de estabelecimento . . . . . Médico especialista . . . . . Técnico superior . . . . .	— — II Coordenador

Níveis	Categorias e profissões	Graus
III	Arquitecto . . . . .	Principal
	Capelão . . . . .	Principal
	Consultor jurídico . . . . .	Principal
	Enfermeiro-supervisor . . . . .	—
	Engenheiro . . . . .	Principal
	Farmacêutico . . . . .	Principal
	Médico de clínica geral . . . . .	II
	Médico especialista . . . . .	I
	Psicólogo . . . . .	Principal
	Sociólogo . . . . .	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) . . . . .	Principal
	Técnico de formação . . . . .	Principal
	Técnico superior administrativo . . . . .	Principal
	Técnico superior de laboratório . . . . .	Principal
IV	Técnico superior de relações internacionais . . . . .	Principal
	Técnico superior de serviço social . . . . .	Principal
	Veterinário . . . . .	Principal
	Arquitecto . . . . .	II
	Capelão . . . . .	II
	Consultor jurídico . . . . .	II
	Contabilista/TOC . . . . .	Principal
	Enfermeiro-chefe . . . . .	—
	Engenheiro . . . . .	II
	Engenheiro técnico . . . . .	Principal
	Farmacêutico . . . . .	II
	Médico de clínica geral . . . . .	I
	Psicólogo . . . . .	II
	Secretário . . . . .	Principal
V	Sociólogo . . . . .	II
	Técnico administrativo (bacharel) . . . . .	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) . . . . .	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) . . . . .	II
	Técnico de formação . . . . .	II
	Técnico superior administrativo . . . . .	II
	Técnico superior de laboratório . . . . .	II
	Técnico superior de relações internacionais . . . . .	II
	Técnico superior de serviço social . . . . .	II
	Veterinário . . . . .	II
	Arquitecto . . . . .	I
	Capelão . . . . .	I
	Consultor jurídico . . . . .	I
	Contabilista/TOC . . . . .	II
VI	Enfermeiro especialista . . . . .	—
	Engenheiro . . . . .	I
	Engenheiro técnico . . . . .	II
	Farmacêutico . . . . .	I
	Psicólogo . . . . .	I
	Secretário . . . . .	II
	Sociólogo . . . . .	I
	Técnico administrativo (bacharel) . . . . .	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) . . . . .	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) . . . . .	II
	Técnico de formação . . . . .	I
	Técnico superior administrativo . . . . .	I
	Técnico superior de laboratório . . . . .	I
	Técnico superior de relações internacionais . . . . .	I
	Técnico superior de serviço social . . . . .	I
	Veterinário . . . . .	I
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório . . . . .	—
	Contabilista/TOC . . . . .	I
	Enfermeiro . . . . .	—
	Engenheiro técnico . . . . .	I
	Secretário . . . . .	I
	Técnico administrativo . . . . .	Principal
	Técnico administrativo (bacharel) . . . . .	I
	Técnico de apoio à gestão . . . . .	Principal

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
VI	Técnico de contabilidade . . . . .	Principal	IX	Entalhador . . . . .	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) . . . . .	I		Foguetiro-encarregado . . . . .	I
	Técnico de recursos humanos . . . . .	Principal		Fotógrafo . . . . .	Principal
	Técnico de secretariado . . . . .	Principal		Monitor . . . . .	Principal
	Técnico de tesouraria . . . . .	Principal		Operador de computador . . . . .	Principal
VII	Agente de educação familiar (*) . . . . .	Principal		Ortopédico (*) . . . . .	Principal
	Agente técnico de farmácia . . . . .	Principal		Pintor-decorador . . . . .	Principal
	Animador cultural (***) . . . . .	Principal		Pintor de lisos (madeira) . . . . .	Principal
	Animador familiar (***) . . . . .	Principal		Subencarregado (MDA, MET) . . . . .	II
	Animador sociocultural (***) . . . . .	Principal		Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) . . . . .	Principal
	Chefe de compras/ecónomo . . . . .	II		Técnico auxiliar de serviço social . . . . .	II
	Chefe de secção . . . . .	II		Técnico de braille . . . . .	II
	Desenhador-projectista . . . . .	II		Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) . . . . .	Principal
	Educador social (***) . . . . .	Principal		Técnico de locomoção . . . . .	II
	Encarregado-geral . . . . .	II	X	Ajudante de farmácia . . . . .	—
	Técnico de actividades de tempos livres . . . . .	II		Assistente administrativo . . . . .	I
	Técnico administrativo . . . . .	II		Caixeiro chefe de secção . . . . .	I
	Técnico de apoio à gestão . . . . .	II		Chefe de equipa . . . . .	I
	Técnico de contabilidade . . . . .	II		Cinzelador de metais não preciosos . . . . .	II
	Técnico de recursos humanos . . . . .	II		Cozinheiro-chefe . . . . .	I
	Técnico de secretariado . . . . .	II		Documentalista . . . . .	I
	Técnico de tesouraria . . . . .	II		Dourador . . . . .	Principal
VIII	Agente de educação familiar (*) . . . . .	II		Dourador de ouro fino . . . . .	II
	Agente técnico de farmácia . . . . .	II		Ebanista . . . . .	II
	Animador cultural (***) . . . . .	II		Encarregado de câmara escuro (*) . . . . .	II
	Animador familiar (***) . . . . .	II		Encarregado geral (serviços gerais) . . . . .	II
	Animador sociocultural (***) . . . . .	II		Encarregado de serviços gerais . . . . .	I
	Assistente administrativo . . . . .	Principal		Encarregado de refeitório . . . . .	II
	Caixeiro-encarregado . . . . .	II		Encarregado (rodoviário) . . . . .	II
	Chefe de compras/ecónomo . . . . .	I		Entalhador . . . . .	II
	Chefe de secção . . . . .	I		Estereotipador . . . . .	Principal
	Chefe de serviços gerais . . . . .	—		Fotógrafo . . . . .	II
	Desenhador-projectista . . . . .	I		Monitor . . . . .	II
	Documentalista . . . . .	Principal		Operador de computador . . . . .	II
	Educador social (***) . . . . .	II		Ortopédico (*) . . . . .	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico) . . . . .	II		Pintor-decorador . . . . .	II
	Encarregado geral . . . . .	I		Pintor de lisos (madeira) . . . . .	II
	Foguetiro-encarregado . . . . .	II		Revisor . . . . .	Principal
	Técnico de actividades de tempos livres . . . . .	I		Subencarregado (MAD, MET) . . . . .	I
	Técnico administrativo . . . . .	I		Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) . . . . .	II
	Técnico de apoio à gestão . . . . .	I		Técnico auxiliar de serviço social . . . . .	I
IX	Técnico auxiliar de serviço social . . . . .	Principal		Técnico de braille . . . . .	I
	Técnico de contabilidade . . . . .	I	XI	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) . . . . .	II
	Técnico de locomoção . . . . .	Principal		Técnico de locomoção . . . . .	I
	Técnico de recursos humanos . . . . .	I		Tradutor (braille) . . . . .	Principal
	Técnico de secretariado . . . . .	I		Arquivista . . . . .	Principal
	Técnico de tesouraria . . . . .	I		Auxiliar de enfermagem (*) . . . . .	II
	Agente de educação familiar (*) . . . . .	I		Barbeiro . . . . .	Principal
	Agente técnico de farmácia . . . . .	I		Bate-chapas . . . . .	Principal
	Animador cultural (***) . . . . .	I		Batedor de ouro em folha . . . . .	Principal
	Animador familiar (***) . . . . .	I		Bordadeira (tapeçarias) . . . . .	Principal
	Animador sociocultural (***) . . . . .	I		Cabeleireiro (unissexo) . . . . .	Principal
	Assistente administrativo . . . . .	II		Caixeiro . . . . .	Principal
	Caixeiro chefe de secção . . . . .	II		Canalizador (picheleiro) . . . . .	Principal
	Caixeiro-encarregado . . . . .	I		Carpinteiro de limpos . . . . .	Principal
	Chefe de equipa . . . . .	II		Carpinteiro de tosco ou cofragem . . . . .	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos . . . . .	Principal		Cinzelador de metais não preciosos . . . . .	I
	Cozinheiro-chefe . . . . .	II		Compositor manual . . . . .	Principal
	Documentalista . . . . .	II		Compositor mecânico (linotipista) . . . . .	Principal
	Dourador de ouro fino . . . . .	Principal		Cozinheiro . . . . .	Principal
	Ebanista . . . . .	Principal		Dispenseiro . . . . .	Principal
	Educador social (***) . . . . .	I		Dourador . . . . .	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico) . . . . .	I		Dourador de ouro fino . . . . .	I
	Encarregado da câmara escura (*) . . . . .	Principal		Ebanista . . . . .	I
	Encarregado de serviços gerais . . . . .	II		Electricista . . . . .	Principal
				Encadernador . . . . .	Principal
				Encadernador-dourador . . . . .	Principal
				Encarregado de câmara escura (*) . . . . .	I
				Encarregado geral (serviços gerais) . . . . .	I
				Encarregado (rodoviário) . . . . .	I
				Encarregado de parque de campismo . . . . .	II
				Encarregado de refeitório . . . . .	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
XI	Encarregado de sector (serviços gerais) . . .	II	XII	Estereotipador . . . . .	I
	Encarregado (serviços gerais) . . . . .	II		Estofador . . . . .	II
	Entalhador . . . . .	I		Estucador . . . . .	II
	Esteriotipador . . . . .	II		Ferramenteiro . . . . .	II
	Estofador . . . . .	Principal		Fiel de armazém . . . . .	II
	Estucador . . . . .	Principal		Foguetório . . . . .	II
	Fiel de armazém . . . . .	Principal		Fotocompositor . . . . .	II
	Foguetório . . . . .	Principal		Fundidor-moldador em caixas . . . . .	II
	Fotocompositor . . . . .	Principal		Fundidor monotipista . . . . .	II
	Fotógrafo . . . . .	I		Funileiro-latoeiro . . . . .	II
	Fundidor-moldador em caixas . . . . .	Principal		Impressor (braille) . . . . .	II
	Fundidor monotipista . . . . .	Principal		Impressor (flexografia) . . . . .	II
	Funileiro-latoeiro . . . . .	Principal		Impressor (litografia) . . . . .	II
	Impressor (braille) . . . . .	Principal		Impressor (tipográfico) . . . . .	II
	Impressor (flexografia) . . . . .	Principal		Marceneiro . . . . .	II
	Impressor (litografia) . . . . .	Principal		Mecânico de madeiras . . . . .	II
	Impressor (tipográfico) . . . . .	Principal		Montador . . . . .	II
	Marceneiro . . . . .	Principal		Motorista de ligeiros . . . . .	Principal
	Mecânico de madeiras . . . . .	Principal		Motorista de pesados . . . . .	II
	Monitor . . . . .	I		Operador de máquinas agrícolas . . . . .	Principal
	Montador . . . . .	Principal		Padeiro . . . . .	II
	Motorista de pesados . . . . .	Principal		Pasteleiro . . . . .	II
	Operador de computador . . . . .	I		Pedreiro/trolha . . . . .	II
	Ortopédico (*) . . . . .	I		Perfurador de fotocomposição . . . . .	II
	Padeiro . . . . .	Principal		Pintor . . . . .	II
	Pasteleiro . . . . .	Principal		Pintor de móveis . . . . .	II
	Pedreiro/trolha . . . . .	Principal		Polidor de móveis . . . . .	II
	Perfurador de fotocomposição . . . . .	Principal		Prefeito . . . . .	Principal
	Pintor . . . . .	Principal		Revisor . . . . .	I
	Pintor-decorador . . . . .	I		Serrador de serra de fita . . . . .	II
	Pintor de lisos (madeira) . . . . .	I		Serralheiro civil . . . . .	II
	Pintor de móveis . . . . .	Principal		Serralheiro mecânico . . . . .	II
	Polidor de móveis . . . . .	Principal		Teclista . . . . .	II
	Revisor . . . . .	II		Teclista monotipista . . . . .	II
	Serrador de serra de fita . . . . .	Principal		Tractorista . . . . .	Principal
	Serralheiro civil . . . . .	Principal		Tradutor (braille) . . . . .	I
	Serralheiro mecânico . . . . .	Principal		Transportador . . . . .	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) . . . . .	I	XIII	Ajudante familiar/domiciliário . . . . .	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) . . . . .	I		Ajudante de feitor . . . . .	I
	Teclista . . . . .	Principal		Amassador (*) . . . . .	I
	Teclista-monotipista . . . . .	Principal		Arquivista . . . . .	I
	Tradutor (braille) . . . . .	II		Auxiliar de educação . . . . .	II
	Transportador . . . . .	Principal		Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . .	II
XII	Ajudante familiar/domiciliário . . . . .	II		Barbeiro . . . . .	I
	Ajudante de feitor . . . . .	II		Bate-chapas . . . . .	I
	Amassador (*) . . . . .	II		Batedor de ouro em folha . . . . .	I
	Arquivista . . . . .	II		Bordadeira (tapeçarias) . . . . .	I
	Auxiliar de educação . . . . .	Principal		Cabeleireiro (unissexo) . . . . .	I
	Auxiliar de enfermagem (*) . . . . .	I		Caixa (*) . . . . .	I
	Barbeiro . . . . .	II		Caixa de balcão . . . . .	I
	Bate-chapas . . . . .	II		Caixeiro . . . . .	II
	Batedor de ouro em folha . . . . .	II		Canalizador (picheleiro) . . . . .	I
	Bordadeira (tapeçarias) . . . . .	II		Carpinteiro . . . . .	I
	Cabeleireiro (unissexo) . . . . .	II		Carpinteiro de limpos . . . . .	I
	Caixa (*) . . . . .	II		Carpinteiro de tosco ou cofragem . . . . .	I
	Caixeiro . . . . .	II		Cobrador . . . . .	I
	Canalizador (picheleiro) . . . . .	II		Compositor manual . . . . .	I
	Carpinteiro . . . . .	II		Compositor mecânico (linotipista) . . . . .	I
	Carpinteiro de limpos . . . . .	II		Correeiro . . . . .	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem . . . . .	II		Cozinheiro . . . . .	II
	Cobrador . . . . .	II		Despenseiro . . . . .	I
	Compositor manual . . . . .	II		Electricista . . . . .	I
	Compositor mecânico (linotipista) . . . . .	II		Empregado de armazém . . . . .	I
	Correeiro . . . . .	Principal		Encadernador . . . . .	II
	Cozinheiro . . . . .	II		Encadernador-dourador . . . . .	I
	Despenseiro . . . . .	II		Escriturário (**). . . . .	I
	Dourador . . . . .	I		Estofador . . . . .	I
	Electricista . . . . .	II		Estucador . . . . .	I
	Encadernador . . . . .	II		Ferramenteiro . . . . .	I
	Encadernador-dourador . . . . .	II		Fiel de armazém . . . . .	I
	Encarregado de parque de campismo . . . . .	I		Foguetório . . . . .	I
	Encarregado de sector (serviços gerais) . . . . .	I		Forneiro (*) . . . . .	II
	Encarregado (serviços gerais) . . . . .	I		Fotocompositor . . . . .	I
	Escriturário (**). . . . .	II		Fundidor-moldador em caixas . . . . .	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
XIII	Fundidor monotipista . . . . .	I	XV	Auxiliar de laboratório . . . . .	II
	Funileiro-latoeiro . . . . .	I		Bilheteiro . . . . .	II
	Impressor (braille) . . . . .	I		Capataz (agrícola) . . . . .	I
	Impressor (flexografia) . . . . .	I		Caseiro . . . . .	II
	Impressor (litografia) . . . . .	I		Chegador ou ajudante de fogueiro . . . . .	II
	Impressor (tipográfico) . . . . .	I		Costureira/alfaiate . . . . .	I
	Marceneiro . . . . .	I		Costureiro de encadernação . . . . .	I
	Mecânico de madeiras . . . . .	I		Empregado de balcão . . . . .	II
	Montador . . . . .	I		Empregado de refeitório . . . . .	II
	Motorista de ligeiros . . . . .	II		Jardineiro . . . . .	II
	Motorista de pesados . . . . .	I		Maqueiro . . . . .	II
	Operador de máquinas agrícolas . . . . .	II		Operador manual . . . . .	I
	Padeiro . . . . .	I		Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) . . . . .	I
	Pasteleiro . . . . .	I		Operador de máquinas auxiliares . . . . .	I
	Pedreiro/trolha . . . . .	I		Recepcionista . . . . .	I
	Perfurador de fotocomposição . . . . .	I		Restaurador de folhas . . . . .	I
	Pintor . . . . .	I		Sapateiro . . . . .	I
	Pintor de móveis . . . . .	I		Telefonista . . . . .	I
	Polidor de móveis . . . . .	I	XVI	Abastecedor . . . . .	I
	Prefeito . . . . .	II		Ajudante de cozinheiro . . . . .	I
	Projeccionista (*) . . . . .	II		Ajudante de motorista . . . . .	I
	Serrador de serra de fita . . . . .	I		Ajudante de padaria . . . . .	I
	Serralheiro civil . . . . .	I		Arrumador . . . . .	II
	Serralheiro mecânico . . . . .	I		Auxiliar de acção médica . . . . .	I
	Teclista . . . . .	I		Auxiliar de laboratório . . . . .	I
	Teclista monotipista . . . . .	I		Bilheteiro . . . . .	I
	Telefonista/recepcionista . . . . .	II		Caseiro . . . . .	I
	Tractorista . . . . .	II		Chegador ou ajudante de fogueiro . . . . .	I
	Transportador . . . . .	I		Contínuo . . . . .	II
	Tratador ou guardador de gado . . . . .	II		Coveiro . . . . .	II
XIV	Ajudante de acção educativa . . . . .	II		Empregado de balcão . . . . .	I
	Ajudante de enfermaria . . . . .	II		Empregado de quartos/camaratas/enfermarias . . . . .	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes . . . . .	II		Empregado de refeitório . . . . .	I
	Ajudante de lar e centro de dia . . . . .	II		Engomador . . . . .	II
	Ajudante de ocupação . . . . .	II		Guarda ou guarda rondista . . . . .	II
	Auxiliar de educação . . . . .	I		Guarda de propriedade florestal . . . . .	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . .	I		Hortelão ou trabalhador hortoflorícola . . . . .	II
	Caixa de balcão . . . . .	I		Jardineiro . . . . .	I
	Capataz (agrícola) . . . . .	II		Maqueiro . . . . .	I
	Correio . . . . .	I		Operador de lavandaria . . . . .	II
	Costureira/alfaiate . . . . .	II		Porteiro . . . . .	II
	Costureiro de encadernação . . . . .	II		Roupeiro . . . . .	II
	Empregado de armazém . . . . .	I		Sacristão . . . . .	II
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*) . . . . .	I		Servente (construção civil) . . . . .	II
	Forneiro (*) . . . . .	I		Trabalhador agrícola . . . . .	II
	Motorista de ligeiros . . . . .	I	XVII	Arrumador . . . . .	I
	Operador manual . . . . .	II		Contínuo . . . . .	I
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) . . . . .	II		Coveiro . . . . .	I
	Operador de máquinas agrícolas . . . . .	I		Empregado de quartos/camaratas/enfermarias . . . . .	I
	Operador de máquinas auxiliares . . . . .	II		Engomador . . . . .	I
	Prefeito . . . . .	I		Guarda ou guarda rondista . . . . .	I
	Projeccionista (*) . . . . .	I		Guarda de propriedades ou florestal . . . . .	I
	Recepcionista . . . . .	II		Hortelão ou trabalhador hortoflorícola . . . . .	I
	Restaurador de folhas . . . . .	II		Operador de lavandaria . . . . .	I
	Sapateiro . . . . .	II		Porteiro . . . . .	I
XV	Telefonista . . . . .	II		Roupeiro . . . . .	I
	Telefonista/recepcionista . . . . .	I		Sacristão . . . . .	I
	Tractorista . . . . .	I		Servente (construção civil) . . . . .	I
	Tratador ou guardador de gado . . . . .	I		Trabalhador agrícola . . . . .	I
	Abastecedor . . . . .	II		Trabalhador de serviços gerais . . . . .	II
	Ajudante de acção educativa . . . . .	I	XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante . . . . .	I
	Ajudante de cozinheiro . . . . .	II		Trabalhador de serviços gerais . . . . .	I
	Ajudante de enfermaria . . . . .	I			
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes . . . . .	I			
	Ajudante de lar e centro de dia . . . . .	I			
	Ajudante de motorista . . . . .	II			
	Ajudante de padaria . . . . .	II			
	Ajudante de ocupação . . . . .	I			
	Auxiliar de acção médica . . . . .	II			

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(\*\*\*) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V e IV).

## ANEXO V

## Tabelas de remunerações mínimas

TABELA GERAL 2008														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
IC	1.446,88 €	375												
IB	1.350,41 €	350												
IA	1.118,91 €	290	1.138,20 €	295	1.157,49 €	300	1.176,78 €	305	1.196,07 €	310	1.215,36 €	315	1.234,66 €	320
I	1.061,03 €	275	1.080,32 €	280	1.099,62 €	285	1.118,91 €	290	1.138,20 €	295	1.157,49 €	300	1.176,78 €	305
II	1.026,31 €	266	1.045,60 €	271	1.064,89 €	276	1.084,18 €	281	1.103,47 €	286	1.122,77 €	291	1.142,06 €	296
IV	964,58 €	250	983,87 €	255	1.003,16 €	260	1.022,45 €	265	1.041,74 €	270	1.061,03 €	275	1.080,32 €	280
V	918,28 €	238	937,57 €	243	956,86 €	248	976,15 €	253	995,44 €	258	1.014,73 €	263	1.034,02 €	268
VI	871,98 €	226	891,27 €	231	910,56 €	236	929,85 €	241	949,14 €	246	968,43 €	251	987,72 €	256
VII	790,95 €	205	810,24 €	210	829,53 €	215	848,83 €	220	868,12 €	225	887,41 €	230	906,70 €	235
VIII	744,65 €	193	763,94 €	198	783,23 €	203	802,53 €	208	821,82 €	213	841,11 €	218	860,40 €	223
IX	713,79 €	185	733,08 €	190	752,37 €	195	771,66 €	200	790,95 €	205	810,24 €	210	829,53 €	215
X	655,91 €	170	675,20 €	175	694,49 €	180	713,79 €	185	733,08 €	190	752,37 €	195	771,66 €	200
XI	605,75 €	157	625,04 €	162	644,34 €	167	663,63 €	172	682,92 €	177	702,21 €	182	721,50 €	187
XII	559,45 €	145	578,75 €	150	598,04 €	155	617,33 €	160	636,62 €	165	655,91 €	170	675,20 €	175
XIII	520,87 €	135	540,16 €	140	559,45 €	144	574,89 €	149	594,18 €	154	613,47 €	159	632,76 €	164
XIV	482,29 €	125	501,58 €	130	520,87 €	135	540,16 €	140	559,45 €	144	574,89 €	149	594,18 €	154
XV	455,28 €	118	474,57 €	123	493,86 €	128	513,15 €	133	532,45 €	138	551,74 €	143	571,03 €	148
XVI	435,99 €	113	447,56 €	116	463,00 €	120	478,43 €	124	497,72 €	129	517,01 €	134	536,30 €	139
XVII	428,27 €	111	435,99 €	113	447,56 €	116	466,85 €	121	482,29 €	125	501,58 €	130	520,87 €	135
XVIII	385,83 €	100	428,27 €	111	439,85 €	114	455,28 €	118	470,71 €	122	490,00 €	127	509,30 €	132
XIX	359,71 €	95												

## Notas

- 1 — Índice 100 = € 385,83.  
 2 — Subsídio de refeição = € 4,10.  
 3 — Abono para falhas = € 27,00.  
 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 111).

5 — A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2008.

TABELA GERAL 2009														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
IC	1.475,80 €	375												
IB	1.377,41 €	350												
IA	1.141,29 €	290	1.160,98 €	295	1.180,64 €	300	1.200,32 €	305	1.219,99 €	310	1.239,67 €	315	1.259,35 €	320
I	1.082,25 €	275	1.101,93 €	280	1.121,61 €	285	1.141,29 €	290	1.160,98 €	295	1.180,64 €	300	1.200,32 €	305
II	1.046,83 €	266	1.066,51 €	271	1.086,19 €	276	1.105,87 €	281	1.125,54 €	286	1.145,22 €	291	1.164,90 €	296
IV	983,87 €	250	1.003,54 €	255	1.023,22 €	260	1.042,90 €	265	1.062,58 €	270	1.082,25 €	275	1.101,93 €	280
V	936,64 €	238	956,32 €	243	976,00 €	248	995,67 €	253	1.015,35 €	258	1.035,03 €	263	1.054,70 €	268



TABELA GERAL 2009														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
VI	889,42 €	226	909,09 €	231	928,77 €	236	948,45 €	241	968,12 €	246	987,80 €	251	1.007,48 €	256
VII	806,77 €	205	826,45 €	210	846,13 €	215	865,80 €	220	885,48 €	225	905,16 €	230	924,83 €	235
VIII	759,54 €	193	779,22 €	198	798,90 €	203	818,58 €	208	838,25 €	213	857,93 €	218	877,61 €	223
IX	728,06 €	185	747,74 €	190	767,42 €	195	787,09 €	200	806,77 €	205	826,45 €	210	846,13 €	215
X	669,03 €	170	688,71 €	175	708,38 €	180	728,06 €	185	747,74 €	190	767,42 €	195	787,09 €	200
XI	617,87 €	157	637,55 €	162	657,22 €	167	676,90 €	172	696,58 €	177	716,25 €	182	735,93 €	187
XII	570,64 €	145	590,32 €	150	610,00 €	155	629,67 €	160	649,35 €	165	669,03 €	170	688,71 €	175
XIII	531,29 €	135	550,97 €	140	569,64 €	144	588,38 €	149	606,06 €	154	625,74 €	159	645,42 €	164
XIV	491,93 €	125	511,61 €	130	531,29 €	135	550,97 €	140	569,64 €	144	588,38 €	149	606,06 €	154
XV	468,32 €	119	484,06 €	123	503,74 €	128	523,42 €	133	543,09 €	138	562,77 €	143	582,45 €	148
XVI	460,45 €	117	468,32 €	119	476,19 €	121	488,00 €	124	507,68 €	129	527,35 €	134	547,03 €	139
XVII	452,58 €	115	460,45 €	117	468,32 €	119	476,19 €	121	491,93 €	125	511,61 €	130	531,29 €	135
XVIII	393,55 €	100	452,58 €	115	460,45 €	117	468,32 €	119	480,13 €	122	499,80 €	127	519,48 €	132
XIX	366,54 €	95												

## Notas

- 1 — Índice 100 = € 393,55.  
 2 — Subsídio de refeição = € 4,26.  
 3 — Abono para falhas = € 27,54.  
 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 115).

5 — A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2009.

Tabela B — 2008

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Trabalhadores funções chefia serviços gerais</b>							
Nível VII	813,00 €	833,00 €	852,00 €	871,00 €	890,00 €	910,00 €	929,00 €
Nível VIII	766,00 €	785,00 €	804,00 €	824,00 €	843,00 €	862,00 €	882,00 €
Nível IX	734,00 €	753,00 €	773,00 €	792,00 €	811,00 €	830,00 €	850,00 €
Nível X	675,00 €	694,00 €	713,00 €	732,00 €	752,00 €	771,00 €	790,00 €
Nível XI	623,00 €	642,00 €	662,00 €	681,00 €	700,00 €	719,00 €	739,00 €
Nível XII	575,00 €	595,00 €	614,00 €	633,00 €	653,00 €	672,00 €	691,00 €
Ajudante Familiar Doméstico - Grau II (Nível XII)	651,00 €	670,00 €	690,00 €	709,00 €	728,00 €	748,00 €	767,00 €
Ajudante Familiar Doméstico - Grau I (Nível XII)	606,00 €	626,00 €	641,00 €	660,00 €	680,00 €	699,00 €	718,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau II (Nível XIV)	527,00 €	547,00 €	566,00 €	585,00 €	601,00 €	620,00 €	639,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau I (Nível XV)	498,00 €	518,00 €	537,00 €	556,00 €	576,00 €	595,00 €	613,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau II (Nível XV)	498,00 €	518,00 €	537,00 €	556,00 €	576,00 €	595,00 €	613,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau I (Nível XVI)	476,00 €	488,00 €	503,00 €	519,00 €	538,00 €	557,00 €	577,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau II (Nível XVII)	441,00 €	448,00 €	460,00 €	479,00 €	495,00 €	514,00 €	533,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau I (Nível XVIII)		441,00 €	452,00 €	468,00 €	483,00 €	502,00 €	522,00 €

Tabela B — 2009

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Trabalhadores funções chefia serviços gerais</b>							
Nível VII	830,00 €	850,00 €	870,00 €	889,00 €	908,00 €	929,00 €	948,00 €
Nível VIII	782,00 €	801,00 €	821,00 €	841,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €
Nível IX	749,00 €	769,00 €	789,00 €	808,00 €	828,00 €	847,00 €	868,00 €
Nível X	689,00 €	708,00 €	728,00 €	747,00 €	768,00 €	787,00 €	806,00 €
Nível XI	636,00 €	655,00 €	675,00 €	695,00 €	715,00 €	734,00 €	754,00 €
Nível XII	587,00 €	607,00 €	627,00 €	646,00 €	667,00 €	686,00 €	705,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau II (Nível XII)	665,00 €	684,00 €	704,00 €	724,00 €	743,00 €	763,00 €	783,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau I (Nível XIII)	619,00 €	639,00 €	654,00 €	674,00 €	694,00 €	713,00 €	733,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau II (Nível XIV)	538,00 €	558,00 €	578,00 €	597,00 €	614,00 €	633,00 €	652,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau I (Nível XV)	513,00 €	529,00 €	548,00 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau II (Nível XV)	513,00 €	529,00 €	548,00 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau I (Nível XVI)	503,00 €	511,00 €	518,00 €	530,00 €	549,00 €	569,00 €	589,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau II (Nível XVII)	467,00 €	474,00 €	482,00 €	489,00 €	505,00 €	525,00 €	544,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau I (Nível XVIII)		467,00 €	474,00 €	474,00 €	493,00 €	513,00 €	533,00 €

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2008 (euros)		Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2008 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	2 082,49	4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 430,77
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	2 008,18	3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 315,69
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 804,75	2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 183,98
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 620,19	1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização . . . . .	0 anos: 809,68 1 ano: 971,30 2 a 3 anos: 1 076,05

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2008 (euros)
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 957,23
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 569,75
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 465,52
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	1 330,54
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	1 300,42
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço	1 273,99

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2008 (euros)
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço	1 070,79
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) . . . . .	0 anos: 809,68 1 a 3 anos: 931,81

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

Tabela Docentes Não Profissionalizados 2008							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.048,18 €	1.068,88 €	1.089,58 €	1.110,28 €	1.130,97 €	1.151,66 €	1.172,35 €
II	962,79 €	1.013,50 €	1.034,17 €	1.054,88 €	1.075,57 €	1.096,27 €	1.116,96 €
III	938,82 €	959,31 €	980,00 €	1.000,69 €	1.021,38 €	1.042,09 €	1.062,78 €
IV	886,87 €	907,57 €	928,27 €	948,96 €	969,66 €	990,35 €	1.011,04 €
V	834,53 €	855,22 €	875,93 €	896,62 €	917,31 €	938,00 €	958,71 €
VI	780,35 €	801,04 €	821,75 €	842,43 €	863,14 €	883,82 €	904,52 €
VII	728,61 €	749,31 €	770,01 €	790,70 €	811,40 €	832,09 €	852,79 €
VIII	676,26 €	696,95 €	717,66 €	738,35 €	759,05 €	779,75 €	800,43 €
IX	624,53 €	645,22 €	665,91 €	686,61 €	707,30 €	728,01 €	748,70 €
X	577,69 €	598,38 €	619,05 €	639,75 €	660,45 €	681,13 €	701,83 €
XI	534,43 €	555,14 €	575,82 €	596,53 €	617,22 €	637,91 €	658,61 €

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2009 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	2 125
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	2 049

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2009 (euros)
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 841
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 653
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 460
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 342
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 208
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente. . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente. . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização. . . . .	0 anos: 843 1 ano: 991 2 a 3 anos: 1 098

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2009 (euros)
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 997

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2009 (euros)
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 602
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 495
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	1 358
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	1 327
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço	1 300
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço	1 093

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2009 (euros)
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) .....	0 anos: 843 1 a 3 anos: 951

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Tabela Docentes Não Profissionalizados 2009							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.070,00 €	1.091,00 €	1.112,00 €	1.133,00 €	1.154,00 €	1.175,00 €	1.196,00 €
II	1.013,00 €	1.034,00 €	1.055,00 €	1.076,00 €	1.098,00 €	1.119,00 €	1.140,00 €
III	958,00 €	979,00 €	1.000,00 €	1.021,00 €	1.042,00 €	1.063,00 €	1.085,00 €
IV	905,00 €	926,00 €	947,00 €	968,00 €	989,00 €	1.011,00 €	1.032,00 €
V	852,00 €	873,00 €	894,00 €	915,00 €	936,00 €	957,00 €	978,00 €
VI	799,00 €	819,00 €	839,00 €	860,00 €	881,00 €	902,00 €	923,00 €
VII	744,00 €	765,00 €	786,00 €	807,00 €	828,00 €	849,00 €	870,00 €
VIII	690,00 €	711,00 €	733,00 €	754,00 €	775,00 €	796,00 €	817,00 €
IX	638,00 €	659,00 €	680,00 €	701,00 €	722,00 €	743,00 €	764,00 €
X	590,00 €	611,00 €	632,00 €	653,00 €	674,00 €	695,00 €	716,00 €
XI	546,00 €	567,00 €	588,00 €	609,00 €	630,00 €	651,00 €	672,00 €

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2009.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

*Manuel Augusto Lopes de Lemos*, presidente do Secretariado Nacional.

*Rui Manuel de Macedo Rebelo*, Secretário do Secretariado Nacional.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZCentro — Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;

SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAEZO — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*José Augusto Rosa Courinha*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito de aplicação**

1 — A presente convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas, de ora em diante designada por UMP ou instituição, cujo sector de actividade é a prestação de serviços sociais, designadamente, a coordenação das acções das instituições suas associadas relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idosa e portadora de deficiência e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais nela previstas e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho revisto, estima-se que serão abrangidos por esta convenção um empregador e 350 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência, denúncia e revisão**

1 — A presente convenção tem o seu início de vigência na data da sua publicação e manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses ou pelo período nelas indicado.

3 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária, que poderá ocorrer decorridos que sejam 10 meses sobre a data do início de vigência da convenção.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

5 — A resposta incluirá contraproposta de revisão relativamente aos pontos não aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no n.º 4.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Manutenção dos direitos adquiridos**

Com salvaguarda do entendimento de que esta convenção representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por esta mesma convenção.

**CAPÍTULO II****Admissão, classificação e carreiras profissionais****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Condições gerais de admissão**

São condições gerais de admissão idade mínima não inferior a 16 anos e escolaridade obrigatória.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas e conforme o disposto no anexo I, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Na promoção dos trabalhadores as instituições deverão ter em conta as seguintes referências: competência profissional, habilitações técnico-profissionais e académicas adequadas às funções a desempenhar, zelo, assiduidade e antiguidade.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Enquadramento em níveis de qualificação**

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis de qualificação em conformidade com o anexo III, que faz parte integrante da presente convenção.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Carreiras profissionais**

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas, nos termos do anexo II, que faz parte integrante da presente convenção.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Recursos humanos**

As instituições devem organizar o quadro do seu pessoal e proceder, nos termos legais, ao seu envio às entidades competentes.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Período experimental**

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se as instituições tiverem 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução de contrato a termo, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

4 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Decorrido o período experimental dos contratos previstos nos n.ºs 1 e 2, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Na celebração de contratos a termo devem, obrigatoriamente, ser respeitados os requisitos legais exigidos para a sua validade.

2 — Nos contratos a termo certo, sujeitos a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, excepto no caso de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, cujo limite será de dois anos.

3 — Excedidos os prazos de duração previstos no número anterior, o contrato converte-se em contrato sem termo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

4 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado se as instituições comunicarem ao trabalhador, por escrito, a vontade de não o renovar, até oito dias antes do prazo expirar.

5 — A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base, por cada mês completo que trabalhou, calculada nos termos da lei, não podendo ser inferior a um mês.

6 — Cessando o contrato de trabalho que tenha durado mais de 12 meses, por motivo não imputável ao trabalhador, só poderá ser feita a admissão de outro trabalhador, a termo certo ou incerto, para as mesmas funções, depois de decorridos 6 meses.

7 — As situações não previstas nos números anteriores são reguladas pela legislação em vigor.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

São deveres das instituições:

a) Cumprir o disposto na presente convenção e na legislação de trabalho aplicável;

b) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de higiene e segurança;

c) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e actualização profissionais visando melhorar as suas qualificações;

d) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento das instituições, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse, com direito à remuneração;

e) Não exigir do trabalhador a execução de actos contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas sobre higiene, saúde e segurança;

f) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

g) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, representantes nas instituições de segurança social ou noutros órgãos de participação, no exercício dos seus direitos legalmente reconhecidos;

h) Exigir a cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;

j) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

k) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis, reguladoras das relações de trabalho, e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados

l) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento da presente convenção;

m) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na presente convenção e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade as instituições, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com as instituições;

c) Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias;

e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes das instituições, ou que afectem os interesses das mesmas;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

g) Participar nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição, nas condições previstas na cláusula 11.<sup>a</sup>;

h) Observar as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;

i) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços das instituições de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado às instituições:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos colegas;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Impedir ou interferir na actividade sindical do trabalhador;

i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

j) Faltar ao pagamento pontual da remuneração;

k) Lesar os interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

l) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;

m) Interferir em quaisquer aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos que à data da transferência pertencem, ainda que apenas em parte, às mesmas instituições;

o) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos, utentes e respectivos familiares;

p) Colocar os trabalhadores em instalações inapropriadas para o exercício das suas funções;

q) Organizar turmas com o número de alunos superior ao previsto na lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — As instituições podem, quando o seu interesse o exija, encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador e desde que a sua qualificação e capacidade tenham afinidade ou ligação funcional com as tarefas que correspondem à sua função normal.

2 — Entende-se por temporário um período de trabalho fora das funções da respectiva categoria, com duração até 180 dias, findos os quais o trabalhador será reclassificado na categoria profissional que desempenhou, se corresponder a um tratamento mais favorável e mediante o seu acordo.

3 — Após 90 dias a desempenhar as funções referidas no número anterior, o trabalhador, por sua iniciativa, tem direito a regressar às funções anteriormente desempenhadas.

## CAPÍTULO IV

### Actividade sindical

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical nas instituições

O exercício do direito à actividade sindical, designadamente o sistema de cobrança e remessa das quotizações sindicais, é regulado pelas normas legais em vigor.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato, abrangendo a área de acção das instituições.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas das instituições a que o trabalhador ficou adstrito, por inserção explícita num dos respectivos serviços, em resultado da natureza da actividade desempenhada e das necessidades das instituições.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas directamente impostas pelo exercício dessa actividade, em termos a acordar com as instituições.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por deslocação a realização transitória da prestação de serviço fora do local de trabalho.

2 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido,



incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapassa em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo as instituições exigir documento comprovativo da despesa feita para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento de uma remuneração normal equivalente ao tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local de prestação de trabalho e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo normalmente gasto pelo trabalhador.

2 — A fixação dos limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) no número anterior será previamente acordado entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem regresso diário à residência

Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;

b) Transporte gratuito assegurado pelas instituições ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta, no início e no termo da deslocação;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição normal diária.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

2 — As instituições, salvo estipulação contratual em contrário, só podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento ou serviço onde aquele presta serviço.

3 — As instituições custearão sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — A transferência do trabalhador entre serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respec-

tiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho semanal

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, de enfermagem, dos serviços de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;

b) Trinta e sete horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e professores;

c) Trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho semanal do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do ajudante de acção médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de quarenta horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do n.º 3 da cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço da Instituição aquando da entrada em vigor da presente convenção apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2 — As instituições deverão desenvolver os horários de trabalho, preferencialmente, em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores e o adequado funcionamento das instituições.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho semanal para os trabalhadores com funções pedagógicas

1 — O período normal de trabalho semanal dos docentes desenvolve-se em cinco dias de trabalho e é o seguinte:

a) Na educação pré-escolar — trinta e cinco horas, sendo vinte e sete horas e meia destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento, e, ainda, as reuniões, nomeadamente de atendimento das famílias;

b) No 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico — vinte e duas horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) No ensino secundário — vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Na educação e ensino especial — vinte e uma horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais para preparação de actividades nas instituições.

2 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com a excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3 — As horas destinadas a coordenação ou prestação de aulas não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Regras quanto à elaboração dos horários dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

1 — A organização do horário dos docentes será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos docentes nos casos de horário incompleto.

2 — Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos docentes a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao limite de duas horas semanais.

3 — Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as actividades técnico-pedagógicas indicadas pelas direcções das instituições.

4 — Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos docentes em referência sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas das instituições, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 — As instituições não poderão impor ao docente um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6 — Os docentes destes sectores de ensino não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo docente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Redução de horário lectivo para docentes com funções especiais**

1 — O horário lectivo dos docentes referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> será reduzido num

mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2 — As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que seja excedido o limite de horário semanal de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Podem ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento das instituições, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de supervisão;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do serviço ou equipamento, sem controlo imediato por parte da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do ministério responsável, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados e ao dia de descanso semanal complementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — De acordo com as necessidades das instituições, e a título excepcional para suprir imponderáveis de força maior, poderá, por acordo entre as partes, ser estabelecido para os motoristas, ajudantes de acção educativa, trabalhadores de apoio adstritos ao transporte de utentes e trabalhadores de hotelaria um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — Sempre que o intervalo previsto no número anterior seja ultrapassado será o tempo excedente considerado como trabalho suplementar se ultrapassar o cômputo diário de trabalho normal.

4 — Por acordo entre as partes pode ser estabelecida uma redução ou dispensa dos intervalos de descanso até ao limite de trinta minutos, observando-se o condicionamento legal.

5 — No regime de trabalho por turnos a interrupção é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses;
- b) Menores;
- c) Deficientes.

4 — Descanso compensatório:

a) Nas instituições com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

b) Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias seguintes.

5 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

6 — O trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as instituições ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

7 — As instituições ficam obrigadas a reembolsar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições poderão organizar a prestação do trabalho em regime de turnos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses dos trabalhadores e da instituição e a sua duração será a decorrente da lei.

4 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado pelas instituições, garantir a observância do período normal de trabalho previsto nesta convenção.

6 — O trabalho prestado para cálculo das folgas inclui as mesmas gozadas no período de referência definido no número seguinte, excluindo as ausências por motivo de férias ou qualquer outro.

7 — As folgas referidas no número anterior serão gozadas entre Novembro e Maio, em data a acordar com as instituições, devendo ser gozadas em período mínimos de três dias.

8 — Fracções inferiores a três dias serão gozadas de uma só vez.

9 — Na falta de acordo as folgas serão fixadas pelas instituições.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno, para efeitos remuneratórios, aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Jornada contínua**

1 — Por acordo entre as instituições e os trabalhadores poderão estes trabalhar em jornada contínua tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

2 — O intervalo referido no número anterior é de carácter obrigatório ao fim de cinco horas de trabalho consecutivo.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita e conter expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho.

3 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo, ou por período determinado, mediante acordo escrito com as instituições.

4 — A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

## CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 35.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar.

2 — No caso de trabalhadores em regime de turnos e dos trabalhadores necessários para a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos, o dia de descanso poderá não coincidir com o domingo.

3 — Nos casos previstos no número anterior, as instituições procurarão assegurar aos seus trabalhadores, periodicamente, o gozo do dia de descanso semanal ao domingo.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — Serão observados os seguintes feriados: 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e o feriado municipal.

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

3 — Em substituição do feriado municipal referido no número um, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem as instituições e os trabalhadores.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Férias**

1 — O período anual de férias dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a instituição e o trabalhador.

4 — Na falta de acordo, compete às instituições a elaboração do mapa de férias, com respeito pela legislação em vigor.

5 — No caso previsto no número anterior, as instituições só podem marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

6 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 — As instituições podem encerrar, total ou parcialmente, pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — No caso de encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro é necessário o parecer favorável dos trabalhadores.

9 — Salvo se houver prejuízo para a instituição, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges que aí trabalham.

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

11 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

12 — Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

15 — No caso das instituições obstarem ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas**

1 — A época de férias dos professores e dos prefeitos deverá ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e as instituições.

2 — A época de férias dos ajudantes de creche e jardim-de-infância, dos auxiliares pedagógicos do ensino especial, dos auxiliares de educação e dos educadores de infância deverá ser marcada no período compreendido entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

3 — O tempo compreendido no período referido no n.º 1 que exceda o tempo de férias e os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderão ser dedicados a:

- a) Actividade de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais;
- b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e do planeamento pedagógico;
- c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- d) Outras actividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

4 — Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinos infantil e especial, deverá adoptar-se, em relação aos docentes destes sectores um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva nesses períodos.

5 — No período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do novo ano escolar, descontando o tempo normal de férias, só poderá ser exigida a presença nas instituições dos docentes referidos no número anterior desde que tal se justifique pela presença de alunos ou para dedicação às actividades referidas no n.º 3 desta cláusula.

6 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 3 desta cláusula.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Férias de trabalhadores contratados a termo ou para execução de trabalho agrícola, eventual ou sazonal**

1 — Os trabalhadores contratados a termo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se aos trabalhadores da agricultura contratados a termo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4 — As férias gozadas após a vigência da convenção conferem direito à retribuição correspondente a esse período bem como ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Férias e impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — São consideradas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento durante 11 dias consecutivos excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrasto, madrastra, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela preparação e prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) As motivadas pelo exercício de funções de bombeiros ou para doação de sangue;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pelas instituições;

i) As dadas por um dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas.

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

5 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 3, salvo disposição legal em contrário, para além do período estipulado no contrato e na lei;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro actualizado;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

d) As dadas ao abrigo da lei de protecção da maternidade e da paternidade que não determinem perda de quaisquer direitos e sejam consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

6 — Se o trabalhador tiver conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do n.º 3 desta cláusula após ter prestado o 1.º período de trabalho, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova sobre as faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas às instituições com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas às instituições logo que possível.

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

4 — As instituições podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, num período de um ano;

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

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, poderão as instituições recusar a prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O pedido será formulado por escrito, devendo a resposta ser dada, igualmente por escrito, nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

5 — A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

6 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

7 — Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

8 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição para formação

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa

duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — As instituições podem contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso nos termos previstos para o contrato a termo.

5 — Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se na instituição, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

6 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remunerações

1 — As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

3 — Os ajudantes de lar e centro de dia, os ajudantes familiares domiciliários, os ajudantes de acção médica, os trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e os trabalhadores de serviços gerais contratados após a entrada em vigor da presente convenção, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção.

4 — Para os efeitos da presente convenção, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula constante das normas legais em vigor a cada momento.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remunerações por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito,

enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Remunerações por exercício de funções de direcção e ou de coordenação técnicas**

1 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente funções de direcção e ou coordenação técnicas ou direcção pedagógica serão remunerados pelo valor máximo que nas instituições é pago aos trabalhadores que, na mesma carreira profissional, deles dependem hierarquicamente, acrescido de 10 %.

2 — Nas situações de exercício de funções de direcção e ou coordenação técnica ou direcção pedagógica não enquadradas na alínea anterior o trabalhador será remunerado pelo nível imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo auferido pelos trabalhadores coordenados.

3 — Cessando o exercício dessas funções, por iniciativa do trabalhador ou das instituições, voltará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial igual a 22 % da retribuição mensal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Remunerações de trabalho suplementar**

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

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

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

3 — Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do n.º 3 da cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Subsídios de turno**

1 — A prestação do trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos — 25 %.

2 — O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma refeição. Nos casos em que as instituições não possam fornecer a refeição o trabalhador auferirá um subsídio de refeição de valor previsto no anexo v, que faz parte integrante da presente convenção.

2 — Os trabalhadores com horário incompleto beneficiam do mesmo direito, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos números anteriores, podem as instituições e o trabalhador acordar na modalidade a adoptar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago entre 30 de Novembro e 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses completos de serviço prestado nesse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação, efectuando-se o pagamento na data da referida cessação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade efectiva de caixa das instituições será atribuído um abono mensal

mínimo para falhas no valor de 7 % do valor do índice 100 da tabela geral, anexo v. Aos restantes caixas será atribuído um abono para falhas nunca inferior a 50 % desse valor.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respectivo valor sido incluído no vencimento base/escalon.

3 — O disposto nos números anteriores não é extensível aos docentes não profissionalizados.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio de igualdade no trabalho

O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade e da função genética, designadamente os que a seguir se transcrevem:

1) Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro;

2) Licença em caso de aborto com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

3) Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

4) Dispensa do cumprimento de tarefas incompatíveis com o estado de gravidez, designadamente as que exijam grande esforço físico ou contactos com substâncias tóxicas;

5):

a) Dispensa de trabalho por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada, em cada dia de trabalho, durante todo o tempo que durar a amamentação;

b) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

6) Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

7) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;

8) As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;

9) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por parte do pai, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 — As instituições devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre as instituições, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das instituições.

4 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior ao que resulta do limite máximo do seu horário de acordo com a cláusula 23.<sup>a</sup>, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6 — No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia,



para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As instituições podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias das instituições.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias das instituições.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado

o regime especial de organização de tempos de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal das instituições, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — As instituições devem proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico, de acordo com a legislação vigente.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

## CAPÍTULO X

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — As instituições têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que as instituições, ou o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

## CAPÍTULO XI

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pelas instituições;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas às instituições.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Prazos para cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato a termo certo caduca no fim do prazo estipulado desde que as instituições comuniquem ao trabalhador até oito dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

2 — A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

3 — A rescisão pelo trabalhador do contrato de trabalho por tempo indeterminado, independentemente de justa causa, deve ser comunicada às instituições, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

4 — Tratando-se de um contrato a termo, a comunicação prevista no número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

5 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade praticadas pelas instituições ou seus representantes legítimos.

6 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a g) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Para efeitos da alínea d) da cláusula 11.<sup>a</sup>, as instituições concedem aos trabalhadores interessados um crédito anual

de quinze horas, contando como tempo efectivo de serviço para todos os efeitos.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É constituída uma comissão formada por três representantes da UMP e três da frente dos sindicatos da UGT, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de oito dias.

3 — No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Competências

Compete à comissão paritária:

1 — Interpretar o clausulado e integrar lacunas da convenção a que se reporta.

2 — Criar e eliminar profissões, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração. Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, por substituição, deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2 — Para deliberação só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente

convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito subsidiário

Para colmatar as lacunas da presente convenção recorrer-se-á à lei geral do trabalho.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Serviço prestado noutras instituições

Para enquadramento dos trabalhadores nos escalões será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente em instituições particulares de solidariedade social, devendo o trabalhador apresentar declaração da instituição ou instituições empregadoras atestando a sua antiguidade.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revisão do horário de trabalho

Na revisão salarial referente ao ano 2002 será abordada a matéria constante das cláusulas 23.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup> com vista à tendencial uniformização da duração do trabalho.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Barbeiros e cabeleireiros

**Barbeiro.** — Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento, controlando os estoque e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de barbearia: lava, desinfecta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efectua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o corte de cabelo e ou de barba a efectuar: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido e instalando-os adequadamente; apoia os clientes na escolha do tipo de corte a efectuar, prestando informações sobre as técnicas utilizadas e sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente. Efectua a lavagem e o corte de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e seleccionando os utensílios e os produtos necessários: efectua a lavagem do cabelo aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; efectua cortes de cabelo utilizando as técnicas e os utensílios adequados ao tipo de corte pretendido; seca e penteia cabelos utilizando secador de mão, escovas e pentes apropriados. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos

apropriados: selecciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efectuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efectuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfectar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Factura os serviços prestados, efectuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

**Cabeleireiro (unissexo).** — Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento de cabeleireiro, controlando os estoques e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de cabeleireiro: lava, desinfecta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efectua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o embelezamento e tratamento de cabelos: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido, instalando-os e preenchendo ficha de dados pessoais; presta informações sobre o tipo de embelezamentos e ou tratamentos realizados e as diferentes técnicas utilizadas, sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente; apoia os clientes na escolha do modelo de embelezamento a efectuar, utilizando os meios informáticos adequados. Efectua o embelezamento e tratamento de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e seleccionando o equipamento, os utensílios e os produtos necessários: efectua a lavagem do cabelo seleccionando e aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa *mises* em cabelos naturais e em postigos e cabeleiras (perucas), aplicando as técnicas adequadas ao tipo de *mise* pretendida e penteando-os; realiza colorações e descolorações de cabelo, preparando a tinta ou descolorante, aplicando o produto e vigiando o tempo de actuação do mesmo, em função do tipo de cabelo e da cor pretendida; realiza permanentes e desfrizagens de cabelo, preparando o óleo ou creme desfrizante, aplicando o produto e retirando o excesso decorrido o tempo de actuação necessário; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; aplica cabeleiras (perucas) e postigos fixando-os sobre o cabelo natural. Efectua embelezamentos específicos em cabelos de senhoras, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias da cliente, e realizando penteados de noite. Efectua embelezamentos específicos em cabelos de homens, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias do cliente, e realizando penteados de fantasia. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: selecciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efectuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efectuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfectar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros uten-

sílios adequados. Factura os serviços prestados, efectuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

#### **Cobradores**

*Cobrador.* — Procede fora da instituição a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

*Guarda ou guarda-rondista.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

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

#### **Electricistas**

*Ajudante.* — É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Chefe de equipa/oficial principal.* — Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um grupo de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

*Encarregado.* — Controla e coordena os serviços de um grupo de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

*Electricista.* — Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

#### **Foguetiros**

*Fogueiro-encarregado.* — Superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

*Fogueiro.* — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Chegador ou ajudante de fogueiro.* — Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

#### **Médicos**

*Director de serviços clínicos.* — Organiza e dirige os serviços clínicos.

*Médico de clínica geral.* — Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

*Médico especialista.* — Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

#### **Psicólogos**

*Psicólogo.* — Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicas em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

#### **Sociólogos**

*Sociólogo.* — Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependência das sociedades humanas; interpreta as condições do meio sócio-cultural em que o indivíduo age e reage, para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pelos governantes, pela indústria ou outros organismos interessados na resolução de problemas sociais.

Pode ser especializado num ramo particular da sociologia e ser designado em conformidade.

#### **Telefonistas**

*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.

#### **Telefonista/recepcionista**

*Telefonista/recepcionista.* — 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; recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

#### **Trabalhadores administrativos**

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas 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 actividade da instituição, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros). Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da instituição, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques 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.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; 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 de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e com as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento.* — Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em

vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção.* — Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Subscrive a escrita da instituição.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, 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 instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

**Escriturário.** — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

**Escriturário estagiário.** — Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

**Operador de computador.** — Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

**Operador de máquinas auxiliares.** — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

**Recepcionista.** — Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

**Secretário (bacharel).** — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Secretário-geral.** — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir.

**Técnico administrativo.** — Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, 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 e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à instituição, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da instituição, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da instituição, 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, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

**Técnico de apoio à gestão.** — Prepara informações para os respectivos responsáveis de departamento; recolhe e trata a informação previsional dos departamentos funcionais de forma a permitir a elaboração dos orçamentos operacionais e financeiros; despacha o expediente do seu serviço; articula as propostas orçamentais, recorrendo a

técnicas de optimização, elaborando os programas operacionais, que enviará à direcção; a partir da informação contabilística (geral e analítica), calcula os desvios orçamentais e decompõe-os por motivos; elabora, a partir de informação contabilística e outra, séries estatísticas, determinando medidas de tendência central e de dispersão, com a eventual utilização de aplicações informáticas; colabora com a direcção na elaboração dos pressupostos orçamentais e nas várias previsões; mantém actualizado o dossiê de normas e processo, propondo alterações com vista à sua racionalização e qualidade; faz estudos e prospecções de mercado, de modo a construir informações sobre produtos, clientes, preços, etc.; colabora no estudo e escolha de equipamentos e materiais ocupação de espaços; participa na elaboração do plano de marketing da empresa ou do negócio e promove os seus execução e controlo; procede à inventariação, cadastro e manutenção do património; colabora na aplicação dos objectivos fixados para curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores; calcula e participa na uniformização de parâmetros e na previsão do consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva; analisa a evolução de consumos e executa trabalhos estatísticos relacionados com eles; colabora no estabelecimento de níveis de estoques, obtendo informações sobre as necessidades e quantidades de existências; adquire materiais e outros produtos de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

*Técnico de contabilidade.* — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da instituição: 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 respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da instituição, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da instituição, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da instituição, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades, 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 instituição, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos 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 instituição, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Técnico de recursos humanos.* — Recolhe, compila e sistematiza informação destinada à gestão previsional e previsional de pessoal e elementos administrativos rela-

tivos à movimentação e admissão de pessoal; recolhe e prepara cadastros de pessoal; recolhe elementos e prepara esclarecimentos sobre legislação, normas de regulamentação do trabalho, procede à sua interpretação e aplicação, à prestação de informações e à cooperação na elaboração de convenções colectivas de trabalho; elabora, calcula e verifica o processamento de remunerações e benefícios complementares, incluindo as obrigações fiscais e contributivas para a segurança social ou fundos complementares de reforma; actualiza e mantém ficheiros de pessoal e arquivos de documentação; colabora na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; participa no estudo, elaboração e alteração dos profissiogramas; participa na prospecção de elementos do potencial humano da instituição; recolhe, controla e sistematiza dados relativos a linhas de carreira e inventário de funções, tendo em vista a movimentação, admissão e selecção de pessoal e a participação na qualificação de funções; realiza o acolhimento de pessoal; participa na análise de indicadores de gestão de pessoal; dá apoio administrativo e organizacional à actuação no domínio da prevenção de acidentes e doenças profissionais e no âmbito da organização e realização da formação profissional.

*Técnico de secretariado.* — Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/offícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil

e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

**Técnico de tesouraria.** — Procede à conferência do caixa e do registo auxiliar de bancos; elabora ou colabora na elaboração do orçamento de tesouraria e seu controlo; fornece diariamente a situação das disponibilidades em caixa e bancos; assegura as reconciliações dos extractos bancários com o registo auxiliar de bancos; mantém actualizado o ficheiro dos compromissos a pagar (ordenados do pessoal, fornecedores, Estado, etc.); prepara letras e outros efeitos para desconto; classifica todos os pagamentos e recebimentos de acordo com o plano de fluxos de caixa; colabora na aplicação dos objectivos fixados a curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores.

#### Trabalhadores da agricultura

**Ajudante de feitor.** — Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

**Capataz.** — Coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

**Caseiro.** — Superintende, de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

**Encarregado de exploração ou feitor.** — Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

**Guarda de propriedades ou florestal.** — Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

**Hortelão ou trabalhador hortoflorícola.** — Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

**Jardineiro.** — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

**Operador de máquinas agrícolas.** — Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

**Trabalhador agrícola.** — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

**Tractorista.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção e, para a condução dos quais, se encontra habilitado com a carta de condução.

**Tratador ou guardador de gado.** — Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino e suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneja gado bravo.

#### Trabalhadores de apoio

**Ajudante de acção educativa.** — Participa nas actividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação,

cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

**Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes.** — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

**Ajudante de lar e centro de dia.** — Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

**Ajudante de ocupação.** — Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

**Auxiliar de acção médica.** — Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas; prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

**Auxiliar de laboratório.** — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

**Maquero.** — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes, a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

#### Trabalhadores auxiliares

**Trabalhador dos serviços gerais.** — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.



**Trabalhadores de comércio e armazém**

*Caixa de balcão.* — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

*Caixeiro.* — Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

*Caixeiro chefe de secção.* — Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

*Caixeiro-encarregado.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

*Empregado de armazém.* — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

*Encarregado de armazém.* — Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

*Fiel de armazém.* — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de estoques; colabora na realização de inventários.

**Trabalhadores de construção civil**

*Carpinteiro de limpos.* — Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — Executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

*Encarregado fiscal.* — Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

*Encarregado de obras.* — Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

*Estucador.* — Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

*Pedreiro/trolha.* — Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

*Pintor.* — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

*Servente.* — Executa tarefas não específicas.

**Trabalhadores de enfermagem**

*Enfermeiro.* — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

*Enfermeiro-chefe.* — Coordena os serviços de enfermagem.

*Enfermeiro-director.* — A nível de um estabelecimento ou serviço prestador de cuidados de saúde, integra obrigatoriamente os órgãos de gestão, elabora um plano de acção anual para o serviço de enfermagem em articulação com o plano global do estabelecimento, serviço ou região de saúde, define padrões de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou serviço, define as políticas ou directivas formativas em enfermagem, define as políticas no âmbito da investigação, compatibiliza os objectivos do estabelecimento ou serviço com a filosofia e objectivos da profissão de enfermagem, elabora propostas referentes a quadros ou mapas de pessoal de enfermagem, elabora propostas referentes à admissão de enfermeiros e procede à sua distribuição, participa na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos, cria ou mantém um efectivo sistema de classificação de utentes doentes que permita determinar necessidades em cuidados de enfermagem, coordena estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem, coordena e avalia o trabalho dos enfermeiros-supervisores e colabora na avaliação de enfermeiros de outras categorias.

*Enfermeiro especialista.* — Executa as funções fundamentais de enfermeiro, mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

*Enfermeiro-supervisor.* — Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

**Trabalhadores de farmácia****A) Farmacêuticos**

*Director técnico.* — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na far-

mácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

**Farmacêutico.** — Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

#### B) Profissionais de farmácia

**Ajudante técnico de farmácia.** — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

**Ajudante de farmácia.** — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

#### Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

**Chefe dos serviços gerais.** — Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

**Encarregado (serviços gerais).** — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

**Encarregado geral (serviços gerais).** — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

**Encarregado de sector (serviços gerais).** — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

**Encarregado de serviços gerais.** — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

#### Trabalhadores com funções pedagógicas

**Auxiliar de educação.** — Elabora planos de actividades das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

**Auxiliar pedagógico do ensino especial.** — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional, que acompanha as crianças, em período diurno ou nocturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro ou fora da sala de aula,

auxilia nas tarefas de prestação de alimentação, higiene e conforto.

**Educador de infância.** — Promove o desenvolvimento global de crianças em estabelecimentos, tais como jardins-de-infância, centros de pediatria e internatos infantis organizando diversas actividades que, simultaneamente, as ocupam e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social; orienta diversas actividades a fim de que a criança execute exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o seu desenvolvimento psicomotor; desperta-a para o meio em que está inserida; estrutura e promove as expressões plástica, musical, corporal da criança e outras; estimula o desenvolvimento socioafectivo, promovendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito pelo outro; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais com o fim de se obter uma acção pedagógica coordenada.

**Docentes de educação especial.** — Os docentes de educação especial ensinam crianças e adolescentes portadores de deficiências motoras, sensoriais ou mentais ou com dificuldade de aprendizagem a um determinado nível de ensino; adaptam currículos às capacidades destes alunos; ensinam uma ou mais matérias a deficientes visuais e auditivo, utilizando métodos e técnicas específicas.

**Prefeito.** — Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas — refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso —, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

**Professor.** — Exerce actividade docente em estabelecimentos de ensino.

#### Trabalhadores com funções técnicas (licenciados e bacharéis)

**Arquitecto.** — Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

**Capelão.** — Estuda os preceitos e teorias da religião, interpreta-os, apoia os fiéis relativamente aos preceitos da vida religiosa e aplica e coordena os princípios de administração e organização de uma igreja ou comunidade religiosa; prepara e exerce os ofícios do culto e ministra sacramentos segundo os ritos de uma religião, tais como o baptismo, o matrimónio e os serviços fúnebres; prepara e profere sermões, ensinando a palavra de Deus; lê e interpreta livros sagrados e dá conselhos espirituais e morais; trabalha com os fiéis de diversos grupos etários, ministrando cursos de religião e organizando grupos de jovens e adultos, a fim de desenvolverem actividades de ordem social e cultural na comunidade; prepara as pessoas que pretendem ingressar na comunidade religiosa. Por vezes exerce as suas funções em prisões, hospitais, a bordo de navios ou nas Forças Armadas.

*Consultor jurídico.* — Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

*Engenheiro agrónomo.* — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedologia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

*Engenheiro civil (construção de edifícios).* — Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

*Engenheiro electrotécnico.* — Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

*Engenheiro silvicultor.* — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvopastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

*Engenheiro técnico (construção civil).* — Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

*Engenheiro técnico agrário.* — Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvol-

vimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

*Engenheiro técnico (electromecânico).* — Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

*Técnico administrativo (bacharel).* — Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as actividades na área da instituição a que se encontra adstrito, pode integrar grupos de trabalho bem como coordenar projectos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

*Técnico de formação.* — Identifica e analisa necessidades de formação, planifica e elabora programas de formação e acompanha a respectiva execução: identifica e analisa as necessidades de formação, reconversão reciclagem e aperfeiçoamento, junto de dirigentes e titulares dos postos de trabalho, utilizando técnicas e instrumentos de diagnóstico específicos, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários; planifica e define objectivos pedagógicos, promove e acompanha a execução de programas de formação junto de empresas e outras entidades, articulando com os recursos técnico-financeiros disponíveis; elabora ou reformula programas de formação, definindo competências terminais, métodos e temática; organiza acções de formação, recrutando formadores e informando-os sobre os objectivos globais e disponibilizando os meios necessários ao desenvolvimento das acções; coordena pedagogicamente as acções de formação e avalia-as, elaborando e utilizando critérios e instrumentos de avaliação pertinentes.

*Técnico superior administrativo.* — Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as actividades na área da instituição a que se encontra adstrito, podendo integrar grupos de trabalho bem como coordenar projectos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

*Técnico superior de laboratório.* — Planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

*Técnico superior de relações internacionais.* — Centra o seu trabalho no domínio das relações internacionais. Dentro das suas funções estuda, analisa e recomenda medidas, utilizando os conhecimentos específicos da sua área. Analisa os objectivos, princípios e métodos que se prendem

com as várias questões nesse domínio e faz recomendações com base nessas análises e estudos. Procede a contactos de natureza diversa com entidades a nível interno ou externo. Redige relatórios, elabora e analisa dossiês e colabora na realização das medidas por si propostas ou outras que lhe sejam solicitadas, no seu domínio de atribuições.

**Veterinário.** — Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar se estão nas condições exigidas.

#### Trabalhadores gráficos

**Compositor manual.** — Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo: *ludlouw*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

**Compositor mecânico (linotipista).** — Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; figa o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

**Costureiro de encadernação.** — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

**Dourador.** — Imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata ou outros metais sobre encadernações ou outros

trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais apropriados; brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar; vinca, por vezes, o desenho a reproduzir antes da aplicação do ouro. Pode ser incumbido de conceber os desenhos segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Imprime, por vezes, títulos e desenhos a cor por processos semelhantes. Desempenha as tarefas inerentes ao trabalho de dourador de folhas.

**Encadernador.** — Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

**Encadernador-dourador.** — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

**Fotocompositor.** — Opera uma máquina de composição mecânica a frio: carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

**Fotógrafo.** — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor, e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

**Fundidor monotipista.** — Opera uma máquina da fundadora-compositora; introduz na cabeça da leitura a memória código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura; procede à fundição de letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual; procede às operações de limpeza e manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

**Impressor (flexografia).** — Regula e conduz uma máquina de impressão em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos; imprime sobre várias matérias; afina as tintas e acerta as cores, nas máquinas equipadas para imprimir mais que uma cor; pode ainda montar manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

**Impressor (litografia).** — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotografada e por meio de um cilindro revestido

de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

**Impressor (tipográfico).** — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

**Montador.** — Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

**Operador manual.** — Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

**Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos).** — Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

**Perfurador de fotocomposição.** — Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

**Restaurador de folhas.** — Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada; faz a pré-encadernação dos livros.

**Teclista.** — Semelhante ao teclista monotipista, mas trabalhando com outras máquinas.

**Teclista monotipista.** — Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual; prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a

realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

**Transportador.** — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (flan), que depois molda através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

#### Trabalhadores de hotelaria

**Ajudante de cozinheiro.** — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas: limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

**Chefe de compras/ecónomo.** — Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

**Cozinheiro.** — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; empra-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Cozinheiro-chefe.** — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

**Despenseiro.** — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras

frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

**Empregado de balcão.** — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

**Empregado de quartos/camaratas/enfermarias.** — Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

**Empregado de refeitório.** — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Encarregado de refeitório.** — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os produtos descritos.

**Encarregado de parque de campismo.** — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização-geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

**Pasteleiro.** — Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com

utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

#### Trabalhadores de lavandaria e de roupas

**Costureira/alfaiate.** — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

**Engomador.** — Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

**Operador de lavandaria.** — Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

**Roupeiro.** — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

#### Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

**Bordadeira (tapeçarias).** — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

**Carpinteiro.** — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

**Dourador de ouro fino.** — Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

**Ebanista.** — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

**Encarregado.** — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

**Entalhador.** — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

**Estofador.** — Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

**Marceneiro.** — Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

**Mecânico de madeiras.** — Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas,

máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrosadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

**Pintor-decorador.** — Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

**Pintor de lisos (madeira).** — Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de crê e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

**Pintor de móveis.** — Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

**Polidor de móveis.** — Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

**Serrador de serra de fita.** — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

**Subencarregado.** — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

#### Trabalhadores metalúrgicos

**Bate-chapas.** — Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

**Batedor de ouro em folha.** — Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livras apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

**Canalizador (picheleiro).** — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

**Cinzizador de metais não preciosos.** — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

**Encarregado.** — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

**Fundidor-moldador em caixas.** — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

**Funileiro-latoeiro.** — Fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

**Serralheiro civil.** — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro mecânico.** — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**Subencarregado.** — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

#### Trabalhadores de panificação

**Ajudante de padaria.** — Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pescadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

**Amassador.** — Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

**Aprendiz.** — Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

**Encarregado de fabrico.** — É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

**Forneiro.** — Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão, bem como pelo enformamento e saída.

**Padeiro.** — Fabrica pão, bolos e tortas, pesando, amassando, enrolando, tendendo e cozendo massas e outros produtos apropriados, por processos tradicionais; pesa ou mede farinhas, gorduras, malte, água, sal, leite, ovos e outros ingredientes necessários aos produtos a fabricar; mistura-os e amassa-os manualmente num recipiente ou numa amassadeira mecânica, de forma a transmitir à massa homogeneidade, rapidez de fermentação, aumento do poder nutritivo e melhor sabor e conservação; divide a massa conforme as dimensões do produto a fabricar, utilizando cortador manual ou mecânico; pesa a massa dividida, quando for caso disso, e polvilha-a com farinha; enrola-a à mão ou à máquina para lhe transmitir a plasticidade desejada; enforma-a ou tende-a, manual ou mecanicamente, decorrido o tempo necessário à fermentação; arruma-a em formas ou tabuleiros a fim de ser submetida a nova fermentação; acende o forno a lenha, a gás, eléctrico ou outro e regula a temperatura e o sistema de vapor accionando contractores e observando aparelhos de medida; enforma os produtos com uma pá ou através de outro sistema; desenhando os produtos cozidos e coloca-os em cestos ou carros de rede; conta e embala os produtos fabricados; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas. Por vezes vende os artigos confeccionados, ao balcão da padaria.

#### Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

**Arquivista.** — Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços, em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

**Correeiro.** — Trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins para apoio à ortopedia e próteses.



**Encarregado de oficina.** — Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

**Esteriotipador.** — Executa as tarefas de moldação, fundição e acabamento de clichés metálicos destinados a impressão.

**Ferramenteiro.** — Controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação; faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

**Impressor (braille).** — Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

**Monitor.** — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação, tais como questionários e inquéritos. Elaborar ou participar na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

**Revisor.** — Procede à leitura de provas de texto.

**Técnico de braille.** — Ensina invisuais a ler e escrever braille.

**Técnico de locomoção.** — Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

**Tradutor (braille).** — Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

#### Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

**Abastecedor.** — Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

**Ajudante de motorista.** — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

**Encarregado (rodoviário).** — É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade patronal; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

**Motorista de ligeiros.** — Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

**Motorista de pesados.** — Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

#### Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

**Director de laboratório.** — Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

##### A) Técnicos (licenciados e bacharéis)

**Técnico de análises clínicas e de saúde pública.** — Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

**Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica.** — Trata de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

**Técnico de audiologia.** — Desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

**Técnico de cardiopneumologia.** — Centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardioráquia.

**Dietista.** — Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

**Técnico de farmácia.** — Desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controla a conservação, distribuição e os estoques de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

**Fisioterapeuta.** — Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais,



com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

**Higienista oral.** — Realiza actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

**Técnico de medicina nuclear.** — Desenvolve acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

**Técnico de neurofisiologia.** — Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

**Ortopista.** — Desenvolve actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

**Ortoprotésico.** — Avalia indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolve acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

**Técnico de prótese dentária.** — Realiza actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

**Técnico de radiologia.** — Realiza todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

**Técnico de radioterapia.** — Desenvolve actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; actua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

**Terapeuta da fala.** — Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da

comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

**Terapeuta ocupacional.** — Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/ utente; previne a incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, estuda e desenvolve as respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

**Técnico de saúde ambiental.** — Desenvolve actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participa no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolve acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

#### B) Técnicos auxiliares

**Técnico de análises clínicas (sem curso).** — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

**Técnico de fisioterapia (sem curso).** — Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

**Encarregado da câmara escura.** — Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

**Ortopédico.** — Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

#### Trabalhadores sociais

**Agente de educação familiar.** — Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

**Ajudante familiar domiciliário.** — Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com

o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efectuar o respectivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob supervisão do enfermeiro, medicação não injectável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

**Animador cultural.** — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento socio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

**Animador familiar.** — Acompanha diariamente as famílias numerosas em situação de grande vulnerabilidade, com menores em risco, incidindo a sua intervenção no reforço das competências básicas das famílias ao nível de conceitos hígio-sanitários, acompanhamento escolar dos filhos, orientação e apoio para obtenção de documentação e prestações familiares, mediação com instituições, serviços e autarquias para acesso a recursos vários.

**Animador sociocultural.** — Organiza actividades de animação com grupos específicos (utentes) e a nível comunitário (moradores dos bairros); enquadra/acompanha grupos culturais organizados e em organização; define a programação das actividades do espaço jovem, bem como o enquadramento do monitor e estagiários; elabora e operacionaliza projectos na área educativa e de acção sociocultural; apoia/acompanha a associação de jovens.

**Educador social.** — Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

**Técnico de actividades de tempos livres (ATL).** — Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

**Técnico auxiliar de serviço social.** — Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

**Técnico superior de serviço social.** — Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os

serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

## Outros trabalhadores

### Cinema

**Arrumador.** — Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

**Bilheteiro.** — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

**Projeccionista.** — Faz a projecção de filmes.

**Encarregados gerais**

**Encarregado geral.** — Controla e coordena directamente os encarregados.

**Reparação de calçado**

**Sapateiro.** — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

### Técnicos de desenho

**Desenhador-projectista.** — Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

### Outros trabalhadores da saúde

**Ajudante de enfermagem.** — Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

**Auxiliar de enfermagem.** — Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

### Coveiros

**Coveiro.** — Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento de restos mortais e cuida do cemitério.

### Sacristãos

**Sacristão.** — Coadjuva nas tarefas de culto e zela pela boa conservação e limpeza de utensílios e instalações religiosos.

### Funções de gestão

**Coordenador geral.** — Define e controla os procedimentos adequados para a implementação das políticas da instituição. Responde perante a mesa administrativa pelas medidas de coordenação implementadas no conjunto das áreas sectoriais existentes. Estabelece as previsões e recursos necessários para a prossecução dos objectivos a médio prazo aprovados pela mesa administrativa e assembleia geral, e, bem assim os, objectivos fixados anualmente no plano de actividades. Controla a acção dos directores-coordenadores sectoriais, colabora na execução dos planos plurianuais e do orçamento de exercício, controla e acompanhar a vida da instituição, mormente nos capítulos técnicos, económico-financeiro e dos recursos humanos, elabora resumos e relatórios de avaliação, que são apresentados superiormente, com vista a definir ou corrigir as linhas de orientação.

**Director-coordenador.** — Na área administrativa toma conhecimento de toda a correspondência e procede à sua catalogação, selecciona a correspondência recebida e emitida, despacha a de natureza corrente e submete à provedoria ou à mesa administrativa a restante (neste último caso articula com o mesário secretário); gere a informação, seleccionando-a e preparando-a para despachos de natureza corrente e de decisão à provedoria ou à mesa administrativa; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; providencia pela organização dos arquivos e sua manutenção; anota os despachos do provedor, bem como as deliberações da mesa administrativa e providencia pelo seu cumprimento; apresenta à provedoria e ou à mesa administrativa as carências que detecta nesta área e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com o mesário do pelouro de pessoal — analisa as propostas de contratação de pessoal; em colaboração com o mesário respectivo e ou a direcção técnica, entrevista candidatos para a área administrativa e apresenta a selecção final para a admissão; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento — dirige o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição em geral e das valências em particular, nas três vertentes fundamentais — aquisições, gestão de estoques e acondicionamento e armazenagem —, para o efeito, propõe a organização que julgar conveniente e o recrutamento do pessoal necessário; quando entender conveniente, ouve a direcção técnica na definição dos artigos necessários a manter em estoques para uma eficiente resposta à confecção das dietas e higiene dos utentes; procede à elaboração das normas para as aquisições e gestão económica dos estoques correctos e providencia para o seu cumprimento; manda proceder às aquisições de materiais de reparação e manutenção, bem como à aquisição de materiais de inventário dentro da actual competência delegada, e, para valores superiores, elabora relatório para ser presente à administração. Na área de transportes — superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direcção técnica a elaboração de mapa tipo de utilização

dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excepcional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o funcionário encarregado deste sector. Na área financeira, em colaboração com o mesário tesoureiro, elabora planos anuais e orçamentos a apresentar à assembleia geral nos termos do compromisso; superintende nas ordens de recebimento e de pagamento e selecciona os pagamentos, mantendo a administração e a mesa ao corrente dos critérios utilizados e dos saldos disponíveis; controla os movimentos de caixa; propõe aplicações financeiras e outras operações nesta área; coordena os serviços de contabilidade e a apresentação de contas a submeter à apreciação anual da assembleia geral. Coordenação global — reúne periodicamente com a direcção técnica e dá conhecimento dos assuntos que lhe são colocados pelas direcções técnicas das valências; providencia conjuntamente com as direcções dos pelouros para que sejam tomadas medidas de carácter urgente (reparações de equipamentos e instalações), bem como sobre necessidades dos utentes, dando posteriormente conhecimento superior, se for caso disso.

**Director-delegado/administrador-delegado.** — Define e formula a política geral da instituição e as respectivas estratégias, que submete à aprovação da mesa administrativa e esta à assembleia geral. Neste contexto, aprova as linhas de acção a levar a cabo, colabora com os mesários e funcionários superiores na orientação das valências seleccionadas para a instituição. De acordo com os poderes que lhe são delegados pela mesa administrativa, orienta a organização dos serviços, a gestão económico-financeira e dos recursos humanos. Implementa o controlo de procedimentos administrativos sob a forma de relatório, efectua verificações contabilísticas e inspecções. Pode representar a mesa administrativa ou o provedor em actos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, actos estes delegados na qualidade. De preferência, deve ser seleccionado de entre administradores ou gestores com conhecimentos específicos nas áreas económica e financeira e ainda conhecimentos gerais na área das técnicas sociais.

### Outras direcções técnicas

**Conservador de museu.** — Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

**Director técnico de estabelecimento.** — Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e é responsável pelo estabelecimento.

**Técnico superior coordenador.** — Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e coordenação de outros técnicos decorrente de promoção na respectiva carreira profissional.

**ANEXO II****Condições específicas das carreiras profissionais****Carreira profissional**

1 — Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço em cada um deles.

2 — Para as profissões enquadradas nos restantes níveis do anexo III, constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem do grau I para o grau II, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço.

3 — Constituem excepções às regras contidas nos números anteriores as seguintes situações:

a) O cozinheiro, o pasteleiro e o padeiro são promovidos ao grau superior (graus II e principal) após a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço em cada um deles, salvo se possuírem o CAP (certificado de aptidão profissional), caso em que a passagem de grau se faz ao fim de três anos de bom e efectivo serviço em cada um deles;

b) Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, ajudante de lar e centro de dia, ajudante de ocupação, auxiliar de acção médica, auxiliar de laboratório e maqueiro) e o ajudante familiar/domiciliário são promovidos ao grau II após a prestação de três anos de bom e efectivo serviço, contando-se para este efeito o tempo de serviço prestado desde 1 de Dezembro de 1998.

4 — Para as categorias profissionais cuja carreira foi criada pelo Protocolo Orientador das Relações de Trabalho (cf. a circular da UMP n.º 30/99, de 28 de Setembro), o tempo de permanência no grau I conta-se a partir de 27 de Setembro de 1999, data da assinatura daquele Protocolo.

5 — Contudo, e tendo como fundamento o mérito do trabalhador, é possível a sua promoção sem que estejam cumpridos os períodos de permanência mencionados nos números anteriores.

6 — O enquadramento salarial dos trabalhadores docentes faz-se de acordo com os períodos de tempo constantes das tabelas respectivas.

7 — Contagem do tempo de serviço — para efeitos de progressão dos professores nos vários níveis de remuneração previstos no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma instituição, mas, também, o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

**Reclassificações****Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores são reclassificados horizontalmente nos graus correspondentes à categoria profissional.

2 — As categorias profissionais compreendendo três classes são extintas, sendo a reclassificação efectuada da seguinte forma:

- a) A 1.ª classe integra o grau II;
- b) As 2.ª e 3.ª classes integram o grau I.

3 — As categorias profissionais que não tinham uma evolução em classes são reclassificadas no grau I da respectiva carreira profissional, o mesmo se aplicando às chefias directas e intermédias.

**Regras específicas**

O operador de tratamento de texto é reclassificado como escriturário grau I, nível XIII;

O escriturário principal/subchefe de secção é reclassificado como assistente administrativo grau I, nível X;

O guarda-livros é reclassificado como técnico de contabilidade grau I, nível VIII;

O lavadeiro é reclassificado como operador de lavandaria;

O tesoureiro é reclassificado como técnico de tesouraria grau I;

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e de saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalografista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional.

**Condições para o exercício de algumas profissões**

1 — A partir do momento em que vigorarem as normas que regulamentam a certificação profissional obrigatória no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), a(s) instituição/ões deve(m) exigir aos trabalhadores a certificação das competências requeridas para o exercício profissional.

2 — O certificado de aptidão profissional não obrigatório (CAP) constitui factor de preferência na admissão e na diminuição do tempo para a promoção profissional.

**Categorias eliminadas**

Auxiliar menor; capataz (CC); correspondente em línguas estrangeiras; empregado de mesa; encarregado do sector de armazém enfermeiro sem curso de promoção; formador; paquete; parteira; preparador de lâminas e ferramentas; pré-oficial.

**ANEXO III****Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores:

Coordenador geral;

Director-delegado/administrador-delegado;

Conservador de museu;

Director-coordenador;  
 Director de laboratório;  
 Director de serviços;  
 Director de serviços clínicos;  
 Director técnico de estabelecimento;  
 Director técnico de farmácia;  
 Enfermeiro-director;  
 Arquitecto;  
 Capelão;  
 Consultor jurídico;  
 Enfermeiro-chefe/supervisor;  
 Enfermeiro especialista;  
 Engenheiro;  
 Farmacêutico;  
 Médico de clínica geral;  
 Médico especialista;  
 Professor;  
 Psicólogo;  
 Secretário-geral;  
 Sociólogo;  
 Técnico de formação;  
 Técnico superior administrativo;  
 Técnico superior de laboratório;  
 Técnico superior de relações internacionais;  
 Técnico superior de serviço social;  
 Veterinário.

## 2 — Quadros médios:

### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/serviços/escritório;  
 Contabilista/TOC;  
 Secretário.

### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Enfermeiro;  
 Engenheiro técnico;  
 Técnico administrativo (bacharel).

## 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro chefe de secção;  
 Caixeiro-encarregado;  
 Chefe de compras/ecónomo;  
 Chefe de equipa;  
 Chefe de secção;  
 Chefe dos serviços gerais;  
 Cozinheiro-chefe;  
 Encarregado geral;  
 Encarregados;  
 Fogueiro-encarregado.

## 4 — Profissionais altamente qualificados:

### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;  
 Ajudante técnico de farmácia;  
 Desenhador-projectista,  
 Documentalista;  
 Educador de infância com diploma;  
 Monitor;  
 Professor sem magistério;  
 Revisor;  
 Técnico administrativo;

Técnico auxiliar de serviço social;  
 Técnico de actividades de tempos livres;  
 Técnico de apoio à gestão;  
 Técnico de braille;  
 Técnico de contabilidade;  
 Técnico de locomoção;  
 Técnico de recursos humanos;  
 Técnico de secretariado;  
 Técnico de tesouraria;  
 Tradutor de braille.

### 4.2 — Produção:

Cinzelador de metais não preciosos;  
 Dourador;  
 Dourador de ouro fino;  
 Ebanista;  
 Entalhador;  
 Estereotipador;  
 Fotógrafo;  
 Pintor-decorador;  
 Pintor de lisos (madeira);

## 5 — Profissionais qualificados:

### 5.1 — Administrativos:

Arquivista;  
 Caixa;  
 Escriurário;  
 Operador de computador;

### 5.2 — Comércio:

Caixeiro;

### 5.3 — Produção:

Bate-chapas;  
 Batedor de ouro em folha;  
 Bordadeira (tapeçarias);  
 Canalizador (picheleiro);  
 Carpinteiro;  
 Carpinteiro de limpos;  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem;  
 Compositor manual;  
 Compositor mecânico (linotipista);  
 Electricista;  
 Encadernador;  
 Encadernador-dourador;  
 Estofador;  
 Estucador;  
 Ferramenteiro;  
 Fogueiro;  
 Fotocompositor;  
 Fundidor monotipista;  
 Fundidor-moldador em caixas;  
 Funileiro-latoeiro;  
 Impressor (braille);  
 Impressor (flexografia);  
 Impressor (litografia);  
 Impressor (tipográfico);  
 Marceneiro;  
 Mecânico de madeiras;  
 Montador;  
 Pedreiro/trolha;

Perfurador de fotocomposição;  
 Pintor;  
 Pintor de móveis;  
 Polidor de móveis;  
 Serrador de serra de fita;  
 Serralheiro civil;  
 Serralheiro mecânico;  
 Teclista;  
 Teclista monotipista;  
 Transportador.

#### 5.4 — Outros:

Ajudante de farmácia;  
 Ajudante de feitor;  
 Auxiliar de educação;  
 Auxiliar de enfermagem;  
 Barbeiro;  
 Cabeleireiro (unissexo);  
 Correeiro;  
 Cozinheiro;  
 Despenseiro;  
 Encarregado de câmara escura;  
 Fiel de armazém;  
 Motorista de ligeiros;  
 Motorista de pesados;  
 Operador de máquinas agrícolas;  
 Ortopédico;  
 Padeiro;  
 Pasteleiro;  
 Prefeito;  
 Técnico de análises clínicas (sem curso);  
 Técnico de fisioterapia (sem curso);  
 Tractorista.

#### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;  
 Ajudante de acção educativa;  
 Ajudante de cozinheiro;  
 Ajudante de enfermaria;  
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;  
 Ajudante de lar e centro de dia;  
 Ajudante de motorista;  
 Ajudante de ocupação;  
 Ajudante familiar/domiciliário;  
 Auxiliar de acção médica;  
 Auxiliar de laboratório;  
 Auxiliar pedagógico do ensino especial;  
 Bilheteiro;  
 Caixa de balcão;  
 Capataz (agrícola);  
 Caseiro;  
 Cobrador;  
 Empregado de armazém;  
 Empregado de balcão;  
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
 Empregado de refeitório;  
 Jardineiro;  
 Maqueiro;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Projeccionista;

Recepcionista;  
 Sapateiro;  
 Telefonista;  
 Telefonista/recepcionista;  
 Tratador ou guardador de gado.

#### 6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;  
 Amassador;  
 Chegador ou ajudante de fogueiro;  
 Costureiro de encadernação;  
 Forneiro;  
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos);  
 Operador manual.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;  
 Contínuo;  
 Coveiro;  
 Engomador;  
 Guarda de propriedades ou florestal;  
 Guarda ou guarda rondista;  
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;  
 Operador de lavandaria;  
 Porteiro;  
 Roupeiro;  
 Sacristão;  
 Trabalhador agrícola;  
 Trabalhador dos serviços gerais.

##### 7.2 — Produção:

Servente (construção civil).

##### A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
 Estagiário;  
 Praticante.

#### Profissões integráveis em dois níveis

##### 1/2 — Quadros superiores/quadros médios:

Técnicos de produção e outros;  
 Educador de infância;  
 Técnico de diagnóstico e terapêutica.

##### 2/4 — Quadros médios:

Administrativos, comércio e profissionais altamente qualificados:

##### Outros:

Animador cultural;  
 Animador familiar;  
 Animador sociocultural;  
 Educador social.

##### 4/5 — Profissionais altamente qualificados/profissionais qualificados:

##### Administrativos:

Assistente administrativo.



Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
VIII	Agente de educação familiar (*)	II	X	Caixeiro chefe de secção	I
	Agente técnico de farmácia	II		Chefe de equipa	I
	Animador cultural (***)	II		Cinzelador de metais não preciosos	II
	Animador familiar (***)	II		Cozinheiro-chefe	I
	Animador sociocultural (***)	II		Documentalista	I
	Assistente administrativo	Principal		Dourador	Principal
	Caixeiro-encarregado	II		Dourador de ouro fino	II
	Chefe de compras/ecónomo	I		Ebanista	II
	Chefe de secção	I		Encarregado de câmara escuro (*)	II
	Chefe de serviços gerais	—		Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Desenhador-projectista	I		Encarregado de serviços gerais	I
	Documentalista	Principal		Encarregado de refeitório	II
	Educador social (***)	II		Encarregado (rodoviário)	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II		Entalhador	II
	Encarregado geral	I		Estereotipador	Principal
	Fogueiro-encarregado	II		Fotógrafo	II
	Técnico de actividades de tempos livres	I		Monitor	II
	Técnico administrativo	I		Operador de computador	II
	Técnico de apoio à gestão	I		Ortopédico (*)	II
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal		Pintor-decorador	II
	Técnico de braille	Principal		Pintor de lisos (madeira)	II
	Técnico de contabilidade	I		Revisor	Principal
	Técnico de locomoção	Principal		Subencarregado (MAD, MET)	I
	Técnico de recursos humanos	I		Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
	Técnico de secretariado	I		Técnico auxiliar de serviço social	I
	Técnico de tesouraria	I		Técnico de braille	I
IX	Agente de educação familiar (*)	I	XI	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II
	Agente técnico de farmácia	I		Técnico de locomoção	I
	Animador cultural (***)	I		Tradutor (braille)	Principal
	Animador familiar (***)	I		Arquivista	Principal
	Animador sociocultural (***)	I		Auxiliar de enfermagem (*)	II
	Assistente administrativo	II		Barbeiro	Principal
	Caixeiro chefe de secção	II		Bate-chapas	Principal
	Caixeiro-encarregado	I		Batedor de ouro em folha	Principal
	Chefe de equipa	II		Bordadeira (tapeçarias)	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos	Principal		Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Cozinheiro-chefe	II		Caixeiro	Principal
	Documentalista	II		Canalizador (picheleiro)	Principal
	Dourador de ouro fino	Principal		Carpinteiro de limpos	Principal
	Ebanista	Principal		Carpinteiro de toco ou cofragem	Principal
	Educador social (***)	I		Cinzelador de metais não preciosos	I
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I		Compositor manual	Principal
	Encarregado da câmara escura (*)	Principal		Compositor mecânico (linotipista)	Principal
	Encarregado de serviços gerais	II		Cozinheiro	Principal
	Entalhador	Principal		Dispenseiro	Principal
	Fogueiro-encarregado	I		Dourador	II
	Fotógrafo	Principal		Dourador de ouro fino	I
	Monitor	Principal		Ebanista	I
	Operador de computador	Principal		Electricista	Principal
	Ortopédico (*)	Principal		Encadernador	Principal
	Pintor-decorador	Principal		Encadernador-dourador	Principal
X	Pintor de lisos (madeira)	Principal		Encarregado de câmara escura (*)	I
	Subencarregado (MDA, MET)	II		Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal		Encarregado (rodoviário)	I
	Técnico auxiliar de serviço social	II		Encarregado de parque de campismo	II
	Técnico de braille	II		Encarregado de refeitório	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal		Encarregado de sector (serviços gerais)	II
	Técnico de locomoção	II		Encarregado (serviços gerais)	II
				Entalhador	I
				Esteriotipador	II
				Estofador	Principal
				Estucador	Principal
				Fiel de armazém	Principal
				Fogueiro	Principal
				Fotocompositor	Principal
				Fotógrafo	I
				Fundidor-moldador em caixas	Principal
				Fundidor monotipista	Principal
				Funileiro-latoeiro	Principal
X	Ajudante de farmácia	—			
	Assistente administrativo	I			



Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
XI	Impressor (braille) . . . . .	Principal	XII	Fundidor monotipista . . . . .	II
	Impressor (flexografia) . . . . .	Principal		Funileiro-latoeiro . . . . .	II
	Impressor (litografia) . . . . .	Principal		Impressor (braille) . . . . .	II
	Impressor (tipográfico) . . . . .	Principal		Impressor (flexografia) . . . . .	II
	Marceneiro . . . . .	Principal		Impressor (litografia) . . . . .	II
	Mecânico de madeiras . . . . .	Principal		Impressor (tipográfico) . . . . .	II
	Monitor . . . . .	I		Marceneiro . . . . .	II
	Montador . . . . .	Principal		Mecânico de madeiras . . . . .	II
	Motorista de pesados . . . . .	Principal		Montador . . . . .	II
	Operador de computador . . . . .	I		Motorista de ligeiros . . . . .	Principal
	Ortopédico (*) . . . . .	I		Motorista de pesados . . . . .	II
	Padeiro . . . . .	Principal		Operador de máquinas agrícolas . . . . .	Principal
	Pasteleiro . . . . .	Principal		Padeiro . . . . .	II
	Pedreiro/trolha . . . . .	Principal		Pasteleiro . . . . .	II
	Perfurador de fotocomposição . . . . .	Principal		Pedreiro/trolha . . . . .	II
	Pintor . . . . .	Principal		Perfurador de fotocomposição . . . . .	II
	Pintor-decorador . . . . .	I		Pintor . . . . .	II
	Pintor de lisos (madeira) . . . . .	I		Pintor de móveis . . . . .	II
	Pintor de móveis . . . . .	Principal		Polidor de móveis . . . . .	II
	Polidor de móveis . . . . .	Principal		Prefeito . . . . .	Principal
	Revisor . . . . .	II		Revisor . . . . .	I
	Serrador de serra de fita . . . . .	Principal		Serrador de serra de fita . . . . .	II
	Serralheiro civil . . . . .	Principal		Serralheiro civil . . . . .	II
	Serralheiro mecânico . . . . .	Principal		Serralheiro mecânico . . . . .	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) . . . . .	I		Teclista . . . . .	II
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) . . . . .	I		Teclista monotipista . . . . .	II
	Teclista . . . . .	Principal		Tractorista . . . . .	Principal
	Teclista-monotipista . . . . .	Principal		Tradutor (braille) . . . . .	I
	Tradutor (braille) . . . . .	II		Transportador . . . . .	II
	Transportador . . . . .	Principal	XIII	Ajudante familiar/domiciliário . . . . .	I
XII	Ajudante familiar/domiciliário . . . . .	II		Ajudante de feitor . . . . .	I
	Ajudante de feitor . . . . .	II		Amassador (*) . . . . .	I
	Amassador (*) . . . . .	II		Arquivista . . . . .	I
	Arquivista . . . . .	II		Auxiliar de educação . . . . .	II
	Auxiliar de educação . . . . .	Principal		Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . .	II
	Auxiliar de enfermagem (*) . . . . .	I		Barbeiro . . . . .	I
	Barbeiro . . . . .	II		Bate-chapas . . . . .	I
	Bate-chapas . . . . .	II		Batedor de ouro em folha . . . . .	I
	Batedor de ouro em folha . . . . .	II		Bordadeira (tapeçarias) . . . . .	I
	Bordadeira (tapeçarias) . . . . .	II		Cabeleireiro (unisexo) . . . . .	I
	Cabeleireiro (unisexo) . . . . .	II		Caixa (*) . . . . .	I
	Caixa (*) . . . . .	II		Caixa de balcão . . . . .	I
	Caixeiro . . . . .	II		Caixeiro . . . . .	II
	Canalizador (picheleiro) . . . . .	II		Canalizador (picheleiro) . . . . .	I
	Carpinteiro . . . . .	II		Carpinteiro . . . . .	I
	Carpinteiro de limpos . . . . .	II		Carpinteiro de limpos . . . . .	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem . . . . .	II		Carpinteiro de tosco ou cofragem . . . . .	I
	Cobrador . . . . .	II		Cobrador . . . . .	I
	Compositor manual . . . . .	II		Compositor manual . . . . .	I
	Compositor mecânico (linotipista) . . . . .	II		Compositor mecânico (linotipista) . . . . .	I
	Correio . . . . .	Principal		Correio . . . . .	I
	Cozinheiro . . . . .	II		Cozinheiro . . . . .	II
	Despenseiro . . . . .	II		Despenseiro . . . . .	I
	Dourador . . . . .	I		Electricista . . . . .	I
	Electricista . . . . .	II		Empregado de armazém . . . . .	I
	Encadernador . . . . .	II		Encadernador . . . . .	II
	Encadernador-dourador . . . . .	II		Encadernador-dourador . . . . .	I
	Encarregado de parque de campismo . . . . .	I		Escriturário (**). . . . .	I
	Encarregado de sector (serviços gerais) . . . . .	I		Estofador . . . . .	I
	Encarregado (serviços gerais) . . . . .	I		Estucador . . . . .	I
	Escriturário (**). . . . .	II		Ferramenteiro . . . . .	I
	Estereotipador . . . . .	I		Fiel de armazém . . . . .	I
	Estofador . . . . .	II		Fogueiro . . . . .	I
	Estucador . . . . .	II		Forneiro (*) . . . . .	II
	Ferramenteiro . . . . .	II		Fotocompositor . . . . .	I
	Fiel de armazém . . . . .	II		Fundidor-moldador em caixas . . . . .	I
	Fogueiro . . . . .	II		Fundidor monotipista . . . . .	I
	Fotocompositor . . . . .	II		Funileiro-latoeiro . . . . .	I
	Fundidor-moldador em caixas . . . . .	II		Impressor (braille) . . . . .	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus	Níveis	Categorias e profissões	Graus
XIII	Impressor (flexografia) . . . . .	I	XV	Bilheteiro . . . . .	II
	Impressor (litografia) . . . . .	I		Capataz (agrícola) . . . . .	I
	Impressor (tipográfico) . . . . .	I		Caseiro . . . . .	II
	Marceneiro . . . . .	I		Chegador ou ajudante de fogueiro . . . . .	II
	Mecânico de madeiras . . . . .	I		Costureira/alfaiate . . . . .	I
	Montador . . . . .	I		Costureiro de encadernação . . . . .	I
	Motorista de ligeiros . . . . .	II		Empregado de balcão . . . . .	II
	Motorista de pesados . . . . .	I		Empregado de refeitório . . . . .	II
	Operador de máquinas agrícolas . . . . .	II		Jardineiro . . . . .	II
	Padeiro . . . . .	I		Maqueiro . . . . .	II
	Pasteleiro . . . . .	I		Operador manual . . . . .	I
	Pedreiro/trolha . . . . .	I		Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) . . . . .	I
	Perfurador de fotocomposição . . . . .	I		Operador de máquinas auxiliares . . . . .	I
	Pintor . . . . .	I		Recepcionista . . . . .	I
	Pintor de móveis . . . . .	I		Restaurador de folhas . . . . .	I
	Polidor de móveis . . . . .	I		Sapateiro . . . . .	I
	Prefeito . . . . .	II		Telefonista . . . . .	I
	Projeccionista (*) . . . . .	II	XVI	Abastecedor . . . . .	I
	Serrador de serra de fita . . . . .	I		Ajudante de cozinheiro . . . . .	I
	Serralheiro civil . . . . .	I		Ajudante de motorista . . . . .	I
	Serralheiro mecânico . . . . .	I		Ajudante de padaria . . . . .	I
	Teclista . . . . .	I		Arrumador . . . . .	II
	Teclista monotipista . . . . .	I		Auxiliar de acção médica . . . . .	I
	Telefonista/recepcionista . . . . .	II		Auxiliar de laboratório . . . . .	I
	Tractorista . . . . .	II		Bilheteiro . . . . .	I
	Transportador . . . . .	I		Caseiro . . . . .	I
	Tratador ou guardador de gado . . . . .	II		Chegador ou ajudante de fogueiro . . . . .	I
XIV	Ajudante de acção educativa . . . . .	II		Contínuo . . . . .	II
	Ajudante de enfermaria . . . . .	II		Coveiro . . . . .	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes . . . . .	II		Empregado de balcão . . . . .	I
	Ajudante de lar e centro de dia . . . . .	II		Empregado de quartos/camaratas/enfermarias . . . . .	II
	Ajudante de ocupação . . . . .	II		Empregado de refeitório . . . . .	I
	Auxiliar de educação . . . . .	I		Engomador . . . . .	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . .	I		Guarda ou guarda rondista . . . . .	II
	Caixa de balcão . . . . .	I		Guarda de propriedade florestal . . . . .	II
	Capataz (agrícola) . . . . .	II		Hortelão ou trabalhador hortoflorícola . . . . .	II
	Correio . . . . .	I		Jardineiro . . . . .	I
	Costureira/alfaiate . . . . .	II		Maqueiro . . . . .	I
	Costureiro de encadernação . . . . .	II		Operador de lavandaria . . . . .	II
	Empregado de armazém . . . . .	I		Porteiro . . . . .	II
	Escrutário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*) . . . . .	I		Roupeiro . . . . .	II
	Forneiro (*) . . . . .	I		Sacristão . . . . .	II
	Motorista de ligeiros . . . . .	I		Servente (construção civil) . . . . .	II
	Operador manual . . . . .	II		Trabalhador agrícola . . . . .	II
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) . . . . .	II	XVII	Arrumador . . . . .	I
	Operador de máquinas agrícolas . . . . .	I		Contínuo . . . . .	I
	Operador de máquinas auxiliares . . . . .	II		Coveiro . . . . .	I
	Prefeito . . . . .	I		Empregado de quartos/camaratas/enfermarias . . . . .	I
	Projeccionista (*) . . . . .	I		Engomador . . . . .	I
	Recepcionista . . . . .	II		Guarda ou guarda rondista . . . . .	I
	Restaurador de folhas . . . . .	II		Guarda de propriedades ou florestal . . . . .	I
	Sapateiro . . . . .	II		Hortelão ou trabalhador hortoflorícola . . . . .	I
	Telefonista . . . . .	II		Operador de lavandaria . . . . .	I
	Telefonista/recepcionista . . . . .	I		Porteiro . . . . .	I
	Tractorista . . . . .	I		Roupeiro . . . . .	I
	Tratador ou guardador de gado . . . . .	I		Sacristão . . . . .	I
XV	Abastecedor . . . . .	II		Servente (construção civil) . . . . .	I
	Ajudante de acção educativa . . . . .	I		Trabalhador agrícola . . . . .	I
	Ajudante de cozinheiro . . . . .	II		Trabalhador de serviços gerais . . . . .	II
	Ajudante de enfermaria . . . . .	I	XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante . . . . .	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes . . . . .	I		Trabalhador de serviços gerais . . . . .	I
	Ajudante de lar e centro de dia . . . . .	I			
	Ajudante de motorista . . . . .	II			
	Ajudante de padaria . . . . .	II			
	Ajudante de ocupação . . . . .	I			
	Auxiliar de acção médica . . . . .	II			
	Auxiliar de laboratório . . . . .	II			

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(\*\*\*) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V e IV).

## ANEXO V

## Tabelas de remunerações mínimas

TABELA GERAL 2008														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
IC	1.446,86 €	375												
IB	1.350,41 €	350												
IA	1.118,91 €	290	1.138,20 €	295	1.157,49 €	300	1.176,78 €	305	1.196,07 €	310	1.215,36 €	315	1.234,66 €	320
I	1.061,03 €	275	1.080,32 €	280	1.099,62 €	285	1.118,91 €	290	1.138,20 €	295	1.157,49 €	300	1.176,78 €	305
II	1.026,31 €	266	1.045,60 €	271	1.064,89 €	276	1.084,18 €	281	1.103,47 €	286	1.122,77 €	291	1.142,06 €	296
IV	964,58 €	250	983,87 €	255	1.003,16 €	260	1.022,45 €	265	1.041,74 €	270	1.061,03 €	275	1.080,32 €	280
V	918,28 €	238	937,57 €	243	956,86 €	248	976,15 €	253	995,44 €	258	1.014,73 €	263	1.034,02 €	268
VI	871,98 €	226	891,27 €	231	910,56 €	236	929,85 €	241	949,14 €	246	968,43 €	251	987,72 €	256
VII	790,95 €	205	810,24 €	210	829,53 €	215	848,83 €	220	868,12 €	225	887,41 €	230	906,70 €	235
VIII	744,65 €	193	763,94 €	198	783,23 €	203	802,53 €	208	821,82 €	213	841,11 €	218	860,40 €	223
IX	713,79 €	185	733,08 €	190	752,37 €	195	771,66 €	200	790,95 €	205	810,24 €	210	829,53 €	215
X	655,91 €	170	675,20 €	175	694,49 €	180	713,79 €	185	733,08 €	190	752,37 €	195	771,66 €	200
XI	605,75 €	157	625,04 €	162	644,34 €	167	663,63 €	172	682,92 €	177	702,21 €	182	721,50 €	187
XII	559,45 €	145	578,75 €	150	598,04 €	155	617,33 €	160	636,62 €	165	655,91 €	170	675,20 €	175
XIII	520,87 €	135	540,16 €	140	559,45 €	144	574,89 €	149	594,18 €	154	613,47 €	159	632,76 €	164
XIV	482,29 €	125	501,58 €	130	520,87 €	135	540,16 €	140	559,45 €	144	574,89 €	149	594,18 €	154
XV	455,28 €	118	474,57 €	123	493,86 €	128	513,15 €	133	532,45 €	138	551,74 €	143	571,03 €	148
XVI	435,99 €	113	447,56 €	116	463,00 €	120	478,43 €	124	497,72 €	129	517,01 €	134	536,30 €	139
XVII	428,27 €	111	435,99 €	113	447,56 €	116	466,85 €	121	482,29 €	125	501,58 €	130	520,87 €	135
XVIII	385,83 €	100	428,27 €	111	439,85 €	114	455,28 €	118	470,71 €	122	490,00 €	127	509,30 €	132
XIX	359,71 €	95												

## Notas

- 1 — Índice 100 = € 385,83.  
 2 — Subsídio de refeição = € 4,10.  
 3 — Abono para falhas = € 27,00.  
 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 111).

5 — A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2008.

TABELA GERAL 2009														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
IC	1.475,80 €	375												
IB	1.377,41 €	350												
IA	1.141,29 €	290	1.160,98 €	295	1.180,64 €	300	1.200,32 €	305	1.219,99 €	310	1.239,67 €	315	1.259,35 €	320
I	1.082,25 €	275	1.101,93 €	280	1.121,61 €	285	1.141,29 €	290	1.160,96 €	295	1.180,64 €	300	1.200,32 €	305
II	1.046,83 €	268	1.066,51 €	271	1.086,19 €	276	1.105,87 €	281	1.125,54 €	286	1.145,22 €	291	1.164,90 €	296
IV	983,87 €	250	1.003,54 €	255	1.023,22 €	260	1.042,90 €	265	1.062,58 €	270	1.082,25 €	275	1.101,93 €	280

TABELA GERAL 2009														
Níveis	1	Índice	2	Índice	3	Índice	4	Índice	5	Índice	6	Índice	7	Índice
	VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR		VALOR	
V	936,64 €	238	956,32 €	243	976,00 €	248	995,67 €	253	1.015,35 €	258	1.035,03 €	263	1.054,70 €	268
VI	889,42 €	226	909,09 €	231	928,77 €	236	948,45 €	241	968,12 €	246	987,80 €	251	1.007,48 €	256
VII	806,77 €	205	826,45 €	210	846,13 €	215	865,80 €	220	885,48 €	225	905,16 €	230	924,83 €	235
VIII	759,54 €	193	779,22 €	198	798,90 €	203	818,58 €	208	838,25 €	213	857,93 €	218	877,61 €	223
IX	728,06 €	185	747,74 €	190	767,42 €	195	787,09 €	200	806,77 €	205	826,45 €	210	846,13 €	215
X	669,03 €	170	688,71 €	175	708,38 €	180	728,06 €	185	747,74 €	190	767,42 €	195	787,09 €	200
XI	617,87 €	157	637,55 €	162	657,22 €	167	676,90 €	172	696,58 €	177	716,25 €	182	735,93 €	187
XII	570,64 €	145	590,32 €	150	610,00 €	155	629,67 €	160	649,35 €	165	669,03 €	170	688,71 €	175
XIII	531,29 €	135	550,97 €	140	569,71 €	144	588,38 €	149	606,06 €	154	625,74 €	159	645,42 €	164
XIV	491,93 €	125	511,61 €	130	531,29 €	135	550,97 €	140	569,71 €	144	588,38 €	149	606,06 €	154
XV	468,32 €	119	484,06 €	123	503,74 €	128	523,42 €	133	543,09 €	138	562,77 €	143	582,45 €	148
XVI	460,45 €	117	468,32 €	119	476,19 €	121	488,00 €	124	507,68 €	129	527,35 €	134	547,03 €	139
XVII	452,58 €	115	460,45 €	117	468,32 €	119	476,19 €	121	491,93 €	125	511,61 €	130	531,29 €	135
XVIII	393,55 €	100	452,58 €	115	460,45 €	117	468,32 €	119	480,13 €	122	499,80 €	127	519,48 €	132
XIX	366,54 €	95												

## Notas

- 1 — Índice 100 = € 393,55.  
 2 — Subsídio de refeição = € 4,26.  
 3 — Abono para falhas = € 27,54.  
 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 115).

5 — A progressão nos escalões horizontais efectua-se de cinco em cinco anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2009.

Tabela B — 2008

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Trabalhadores funções chefia serviços gerais</b>							
Nível VII	813,00 €	833,00 €	852,00 €	871,00 €	890,00 €	910,00 €	929,00 €
Nível VIII	766,00 €	785,00 €	804,00 €	824,00 €	843,00 €	862,00 €	882,00 €
Nível IX	734,00 €	753,00 €	773,00 €	792,00 €	811,00 €	830,00 €	850,00 €
Nível X	675,00 €	694,00 €	713,00 €	732,00 €	752,00 €	771,00 €	790,00 €
Nível XI	623,00 €	642,00 €	662,00 €	681,00 €	700,00 €	719,00 €	739,00 €
Nível XII	575,00 €	595,00 €	614,00 €	633,00 €	653,00 €	672,00 €	691,00 €
Ajudante Familiar Doméstico - Grau II (Nível XII)	651,00 €	670,00 €	690,00 €	709,00 €	728,00 €	748,00 €	767,00 €
Ajudante Familiar Doméstico - Grau I (Nível XII)	606,00 €	626,00 €	641,00 €	660,00 €	680,00 €	699,00 €	718,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau II (Nível XIV)	527,00 €	547,00 €	566,00 €	585,00 €	601,00 €	620,00 €	639,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau I (Nível XV)	498,00 €	518,00 €	537,00 €	556,00 €	576,00 €	595,00 €	613,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau II (Nível XV)	498,00 €	518,00 €	537,00 €	556,00 €	576,00 €	595,00 €	613,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau I (Nível XVI)	476,00 €	488,00 €	503,00 €	519,00 €	538,00 €	557,00 €	577,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau II (Nível XVII)	441,00 €	448,00 €	460,00 €	479,00 €	495,00 €	514,00 €	533,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau I (Nível XVIII)		441,00 €	452,00 €	468,00 €	483,00 €	502,00 €	522,00 €

Tabela B — 2009

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Trabalhadores funções chefia serviços gerais</b>							
Nível VII	830,00 €	850,00 €	870,00 €	889,00 €	908,00 €	929,00 €	948,00 €
Nível VIII	782,00 €	801,00 €	821,00 €	841,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €
Nível IX	749,00 €	769,00 €	789,00 €	808,00 €	828,00 €	847,00 €	868,00 €
Nível X	689,00 €	708,00 €	728,00 €	747,00 €	768,00 €	787,00 €	806,00 €
Nível XI	636,00 €	655,00 €	676,00 €	695,00 €	715,00 €	734,00 €	754,00 €
Nível XII	587,00 €	607,00 €	627,00 €	646,00 €	667,00 €	686,00 €	705,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau II (Nível XII)	665,00 €	684,00 €	704,00 €	724,00 €	743,00 €	763,00 €	783,00 €
Ajudante Familiar Domiciliário - Grau I (Nível XIII)	619,00 €	639,00 €	654,00 €	674,00 €	694,00 €	713,00 €	733,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau II (Nível XIV)	538,00 €	558,00 €	578,00 €	597,00 €	614,00 €	633,00 €	652,00 €
Ajudante de Lar e Centro de Dia - Grau I (Nível XV)	513,00 €	529,00 €	548,00 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau II (Nível XV)	513,00 €	529,00 €	548,00 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €
Auxiliar de Acção Médica - Grau I (Nível XVI)	503,00 €	511,00 €	518,00 €	530,00 €	549,00 €	569,00 €	589,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau II (Nível XVII)	467,00 €	474,00 €	482,00 €	489,00 €	505,00 €	525,00 €	544,00 €
Trabalhador de Serviços Gerais - Grau I (Nível XVIII)		467,00 €	474,00 €	474,00 €	493,00 €	513,00 €	533,00 €

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2008 (euros)		Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2008 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	2 082,49	4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 430,77
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	2 008,18	3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 315,69
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 804,75	2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 183,98
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 620,19	1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização ..... 0 anos: 809,68 1 ano: 971,30 2 a 3 anos: 1 076,05	

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2008 (euros)
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 957,23
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 569,75
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 465,52
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	1 330,54
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	1 300,42
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço .	1 273,99

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2008 (euros)
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço .	1 070,79
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente). . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) . . . . .	0 anos: 809,68 1 a 3 anos: 931,81

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

Tabela Docentes Não Profissionalizados 2008							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.048,15 €	1.088,88 €	1.089,58 €	1.110,26 €	1.130,97 €	1.151,68 €	1.172,35 €
II	962,79 €	1.013,50 €	1.034,17 €	1.054,88 €	1.075,57 €	1.096,27 €	1.116,96 €
III	938,82 €	969,31 €	990,00 €	1.000,69 €	1.021,38 €	1.042,09 €	1.062,78 €
IV	886,87 €	907,57 €	928,27 €	948,96 €	969,66 €	990,35 €	1.011,04 €
V	834,53 €	855,22 €	875,93 €	896,62 €	917,31 €	938,00 €	958,71 €
VI	780,35 €	801,04 €	821,75 €	842,43 €	863,14 €	883,82 €	904,52 €
VII	728,61 €	749,31 €	770,01 €	790,70 €	811,40 €	832,09 €	852,79 €
VIII	676,26 €	696,95 €	717,66 €	738,35 €	759,05 €	779,75 €	800,43 €
IX	624,53 €	645,22 €	665,91 €	686,61 €	707,30 €	728,01 €	748,70 €
X	577,69 €	598,35 €	619,05 €	639,75 €	660,45 €	681,13 €	701,83 €
XI	534,43 €	555,14 €	575,82 €	596,53 €	617,22 €	637,91 €	658,61 €

Em vigor de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2008.

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2009 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	2 125
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	2 049

	Docentes profissionalizados (licenciatura)	Tabela salarial de 2009 (euros)
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 841
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 653
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 460
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 342
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 208
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente . . . . . Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente . . . . . Educador e professor de educação e ensino especial com especialização . . . . .	0 anos: 843 1 ano: 991 2 a 3 anos: 1 098

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2009 (euros)
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 997

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2009 (euros)
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 602
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 495
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 358
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 327
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 300
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 093

	Docentes profissionalizados (bacharelato)	Tabela salarial de 2009 (euros)
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) .....	0 anos: 843 1 a 3 anos: 951

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Tabela Docentes Não Profissionalizados 2009							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.070,00 €	1.091,00 €	1.112,00 €	1.133,00 €	1.154,00 €	1.175,00 €	1.196,00 €
II	1.013,00 €	1.034,00 €	1.055,00 €	1.076,00 €	1.096,00 €	1.119,00 €	1.140,00 €
III	958,00 €	979,00 €	1.000,00 €	1.021,00 €	1.042,00 €	1.063,00 €	1.085,00 €
IV	905,00 €	926,00 €	947,00 €	968,00 €	989,00 €	1.011,00 €	1.032,00 €
V	852,00 €	873,00 €	894,00 €	915,00 €	936,00 €	957,00 €	978,00 €
VI	798,00 €	819,00 €	839,00 €	860,00 €	881,00 €	902,00 €	923,00 €
VII	744,00 €	765,00 €	786,00 €	807,00 €	828,00 €	849,00 €	870,00 €
VIII	690,00 €	711,00 €	732,00 €	754,00 €	775,00 €	796,00 €	817,00 €
IX	638,00 €	659,00 €	680,00 €	701,00 €	722,00 €	743,00 €	764,00 €
X	582,00 €	603,00 €	624,00 €	645,00 €	666,00 €	687,00 €	708,00 €
XI	546,00 €	567,00 €	588,00 €	609,00 €	630,00 €	651,00 €	672,00 €

Em vigor de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2009.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

*Manuel Augusto Lopes de Lemos*, presidente do Secretariado Nacional.

*Rui Manuel de Macedo Rebelo*, Secretário do Secretariado Nacional.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;  
SPZCentro — Sindicato dos Professores da Zona Centro;  
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;

SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;  
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAEZA — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*José Augusto Rosa Courinha*, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Depositado em 22 de Dezembro de 2009, a fl. 64 do livro n.º 11, com o registo n.º 265/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB — Alteração**

Alterações aprovadas em congresso realizado em 27 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2002.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

O Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB — é a associação sindical constituída pelos educadores, professores e outros candidatos que satisfaçam as condições previstas no artigo 8.º

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito territorial**

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e no estrangeiro.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

A sede do Sindicato é em Lisboa.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais e objectivos**

###### **Artigo 4.º**

###### **Princípios**

O Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, através da eleição periódica dos seus dirigentes e da livre e activa participação.

###### **Artigo 5.º**

###### **Autonomia**

O Sindicato é uma associação independente e autónoma em relação ao Estado, às instituições religiosas, aos partidos políticos e ao patronato.

###### **Artigo 6.º**

###### **Solidariedade sindical**

O Sindicato é solidário com a justa luta de todos trabalhadores, dentro dos princípios do sindicalismo democrático.

###### **Artigo 7.º**

###### **Objectivos**

1 — Defender os interesses e a melhoria das condições de trabalho e de vida dos seus associados, nomeadamente através de acções cooperativas.

2 — Defender o desenvolvimento da educação e da cultura, nomeadamente através de acções de formação.

3 — Defender os direitos dos associados em todos os processos disciplinares e judiciais.

4 — Intervir activamente junto das entidades oficiais na concepção e redacção das leis reguladoras do trabalho.

5 — Reivindicar, dos poderes instituídos, o rigoroso cumprimento de todas as leis e demais decisões aprovadas com a colaboração do Sindicato.

6 — Defender intransigentemente as condições de vida dos professores aposentados.

7 — Defender o exercício do direito à greve.

8 — Promover a formação sindical e política dos seus associados, visando uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e a uma mais harmoniosa realização profissional e humana.

9 — Lutar em comum, quando se entenda necessário, com outras forças sindicais para a conquista de direitos iguais.

### CAPÍTULO III

#### Associados

##### Artigo 8.º

###### Filiação

1 — Têm direito a filiar-se, no Sindicato, educadores, professores e outros candidatos que sejam diplomados:

- a) Pelas escolas de educadores de infância;
- b) Pelas escolas do magistério;
- c) Pelas escolas superiores de educação;
- d) Pelos institutos e universidades;
- e) Por outros estabelecimentos de formação inicial de educadores e de docentes do ensino básico.

2 — Estes educadores e professores podem encontrar-se no ensino público ou privado ou em qualquer das condições:

- a) No exercício de funções docentes em qualquer grau de ensino;
- b) Transitoriamente, exercendo funções no âmbito dos órgãos de soberania do poder local e da Administração Pública;
- c) Em funções técnico-pedagógicas, pedagógicas-administrativas e em qualquer tipo de colocação especial;
- d) Em situação de licença, reforma e invalidez ou que se encontrem em situação de desemprego.

3 — Podem ainda ser sócios do SIPPEB outros candidatos que exerçam funções de docentes no âmbito das convenções colectivas do trabalho, nomeadamente nos centros de novas oportunidades, no Instituto de Emprego e Formação Profissional e em outros departamentos equivalentes. A direcção poderá, ainda, decidir da admissão extraordinária de outros candidatos.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de filiação

O pedido de filiação é dirigido ao Sindicato acompanhado de documento comprovativo da sua situação profissional, de acordo com o artigo 1.º

##### Artigo 10.º

###### Aceitação do pedido de filiação

O pedido de filiação pressupõe que o candidato sócio aceite os princípios consignados nos estatutos.

##### Artigo 11.º

###### Recusa da filiação

1 — Compete à comissão directiva do Sindicato recusa fundamentada de admissão.

2 — São fundamentos da recusa de admissão:

- a) A prestação de falsas declarações;
- b) A inconformidade do candidato com princípios consignados nos estatutos baseada em elementos fidedignos na posse do Sindicato.

3 — O candidato poderá recorrer da decisão para o conselho nacional.

##### Artigo 12.º

###### Direito dos sócios

1 — São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato;
- b) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, de acordo com as normas estatutárias;
- c) Beneficiar dos serviços instituídos pelo Sindicato em todos os domínios em que estes se possam exercer;
- d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- e) Recorrer para o conselho nacional ou eventualmente para o congresso das decisões da comissão directiva que não sejam conformes com os estatutos.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados com a quotização em dia, ressalvadas as situações de isenção previstas nos estatutos.

##### Artigo 13.º

###### Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e, bem assim, as deliberações dos órgãos do Sindicato, quando conformes às disposições estatutárias;
- b) Participar nas actividades desenvolvidas pelo Sindicato;
- c) Pagar mensalmente a quotização;
- d) Exercer com dedicação as funções para que sejam eleitos;
- e) Comunicar, por escrito, à comissão directiva, com a maior brevidade possível, as modificações ocorridas na sua situação profissional e que impliquem alteração do seu estatuto;
- f) Dar conhecimento ao Sindicato de todas as situações de conflito com as entidades patronais;
- g) Manter-se informado das acções do Sindicato e ter uma acção militante em defesa deste.

##### Artigo 14.º

###### Perda de condição de sócio

Perdem a condição de sócio os associados que:

- a) Tendo deixado de pagar as quotas por um período de três meses e, uma vez notificados, não regularizem a

sua situação, salvo em casos devidamente justificados e aceites pela comissão directiva;

b) Informem, por escrito, a comissão directa da sua vontade de desfiliação;

c) Sejam avisados do cancelamento da sua inscrição;

d) Sejam punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 15.º

##### Sócios honorários

1 — São sócios honorários as pessoas e entidades que, pela sua relevância científico-pedagógica ou colaboração prestada ao Sindicato, assim mereçam ser distinguidas.

2 — A admissão de sócios honorários é da competência do congresso ou do conselho nacional, mediante deliberação tomada sob proposta da comissão directiva.

#### Artigo 16.º

##### Quota sindical e isenções

A quotização será estabelecida por aplicação de taxa percentual às remunerações dos associados.

#### Artigo 17.º

##### Determinação da taxa

A determinação da taxa compete ao conselho nacional, sob proposta da comissão directiva.

#### Artigo 18.º

##### Isenções

Ficam isentos do pagamento de quotizações os associados que:

a) Se encontrem na situação de desemprego;

b) Se encontrem a cumprir serviço militar obrigatório;

c) Se encontrem com vencimentos suspensos.

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos do Sindicato

##### SECÇÃO I

##### Congresso

#### Artigo 19.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é composto por delegados eleitos do Sindicato, pelos associados no pleno uso dos seus direitos e por inerência.

2 — A eleição dos delegados ao congresso é realizada, no âmbito de cada secretariado regional, por sufrágio directo, secreto e universal.

3 — São delegados por inerência os elementos do conselho nacional, da mesa do congresso e do conselho nacional, da comissão directiva, dos secretariados regionais e da comissão disciplinar e de fiscalização de contas.

#### Artigo 20.º

##### Competência do congresso

1 — O congresso tem uma função exclusivamente deliberativa, sendo as decisões tomadas por maioria absoluta dos delegados participantes.

2 — É da competência do congresso:

a) Eleger e destituir os órgãos do Sindicato;

b) Aprovar o seu regulamento e regimento interno;

c) Deliberar sobre matérias que lhe sejam apresentadas pela direcção;

d) Aprovar o programa de acção do Sindicato e as linhas básicas de orientação da sua estratégia;

e) Aprovar e alterar os estatutos;

f) Deliberar sobre a dissolução do congresso.

3 — As votações para efeitos da alínea a) deste artigo serão feitas directamente e de modo secreto.

#### Artigo 21.º

##### Reunião do congresso

O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocatória do presidente da mesa, e, extraordinariamente, quando o requeiram o conselho nacional, a direcção e o conselho de fiscalização de contas.

#### Artigo 22.º

##### Competência da mesa do congresso

1 — Compete à mesa do congresso assegurar o seu funcionamento e o expediente das sessões do congresso.

2 — Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar o congresso;

b) Conferir posse aos membros de todos os órgãos do Sindicato;

c) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão do Sindicato ou renúncia dos seus membros.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelos vice-presidentes.

4 — Aos secretários compete minutar as actas, passar as referidas certidões e assegurar os trabalhos da mesa.

##### SECÇÃO II

##### Conselho nacional

#### Artigo 23.º

##### Composição do conselho nacional

O conselho nacional é formado por todos os membros da mesa do congresso e do conselho nacional, pela comissão de fiscalização de contas, pela comissão directiva, pelos coordenadores e coordenadores-adjuntos, por mais 2 membros de cada secretariado regional e por 20 elementos eleitos em congresso.

**Artigo 24.º**

**Composição da mesa do conselho nacional**

A mesa do conselho nacional é formada por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, os mesmos da mesa do congresso.

**Artigo 25.º**

**Competência do conselho nacional**

O conselho nacional é o órgão do Sindicato entre congressos, competindo-lhe aprovar o seu regimento entre outros regulamentos e o orçamento anual do Sindicato, até 31 de Dezembro, e as contas do respectivo exercício, até 31 de Março de cada ano, e ainda:

- a) Deliberar sobre a eventual readmissão de sócios que tenham sido expulsos;
- b) Apreciar os recursos das recusas de admissão de sócios;
- c) Apreciar a criação de secretariados regionais, sob proposta da direcção.

**Artigo 26.º**

**Reuniões do conselho nacional**

- 1 — As reuniões do conselho nacional far-se-ão, ordinariamente, em Março, e, extraordinariamente, quando convocadas pelo respectivo presidente da mesa, a requerimento de dois terços dos seus membros, da direcção nacional e da comissão de fiscalização de contas.
- 2 — A convocação do conselho nacional far-se-á de acordo com o seu regimento.
- 3 — As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

**SECÇÃO III**

**Comissão de fiscalização de contas**

**Artigo 27.º**

**Constituição e competências**

- 1 — A comissão de fiscalização de contas é formada por cinco elementos, três efectivos, um dos quais presidirá, e dois suplentes.
- 2 — Compete-lhe exercer a fiscalização das contas do Sindicato, tendo acesso a toda a documentação de natureza administrativa e contabilística.
- 3 — Compete-lhe ainda dar parecer sobre as contas e orçamento para o ano seguinte, respectivamente até 25 de Março a 25 de Novembro.

**SECÇÃO IV**

**Comissão disciplinar**

**Artigo 28.º**

**Constituição e competências**

- 1 — A comissão disciplinar é formada por cinco elementos, três efectivos, um dos quais presidirá, e dois suplentes.

- 2 — Compete-lhe exercer o poder disciplinar e apreciar os diferendos entre os associados.

**SECÇÃO V**

**Direcção nacional**

**Artigo 29.º**

**Composição da direcção nacional**

- 1 — A direcção nacional do Sindicato é exercida colectivamente pela comissão directiva e pelos secretariados regionais.
- 2 — O primeiro elemento da lista é o presidente da direcção nacional.

**Artigo 30.º**

**Reuniões da direcção nacional**

- 1 — A direcção nacional reúne duas vezes por ano e extraordinariamente por convocação do presidente.
- 2 — A direcção nacional pode reunir, de forma restrita, com a seguinte composição: presidente da comissão directiva e coordenador e coordenador-adjunto de cada secretariado regional.

**Artigo 31.º**

**Competências da direcção nacional**

Compete à direcção nacional:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Executar as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Decretar greve e pôr-lhe termo;
- d) Apresentar e submeter à discussão do congresso as actividades referentes ao exercício do mandato;
- e) Requerer a convocação do conselho nacional.

**Artigo 32.º**

**Competências do presidente da direcção nacional**

Compete ao presidente da direcção nacional:

- a) Coordenar as actividades do Sindicato;
- b) Representar o Sindicato;
- c) Despachar os assuntos de urgência;
- d) Convocar e coordenar as reuniões da comissão directiva e da direcção;
- e) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal.

**SECÇÃO VI**

**Comissão directiva**

**Artigo 33.º**

**Composição da comissão directiva**

- 1 — A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato.
- 2 — A comissão directiva é composta pelo presidente da direcção nacional, por nove vogais efectivos e três suplentes.

3 — A comissão directiva reúne uma vez por mês, ordinariamente, e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente da direcção.

#### Artigo 34.º

##### Competências da comissão directiva

Compete à comissão directiva:

- a) Dirigir o Sindicato, com o apoio dos secretariados regionais;
- b) Decidir da admissão dos sócios;
- c) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do Sindicato;
- d) Negociar com as entidades empregadoras;
- e) Gerir os fundos do Sindicato.

#### SECÇÃO VII

##### Dos órgãos regionais

#### Artigo 35.º

##### Da situação e organização dos secretariados regionais

Os secretariados regionais situam-se:

a) Na Região do Norte:

- i) Secretariado Regional de Chaves, que abrange os distritos de Vila Real, Bragança e Guarda, com sede em Chaves;
- ii) Secretariado Regional de Viana do Castelo, que abrange o distrito de Viana do Castelo, com sede em Viana do Castelo;
- iii) Secretariado Regional de Vila Nova de Famalicão, que abrange o distrito de Braga, com sede em Vila Nova de Famalicão;
- iv) Secretariado Regional de Amarante, que abrange o distrito do Porto, com sede em Amarante;

b) Na Região do Centro:

- i) Secretariado Regional de Coimbra que abrange os distritos de Coimbra, Aveiro, Viseu e Leiria, com sede na Figueira da Foz;
- ii) Secretariado Regional de Lisboa, que abrange os distritos de Lisboa e de Santarém, com sede em Lisboa;

c) Na Região Sul:

- i) Secretariado Regional de Setúbal, que abrange os distritos de Setúbal e Portalegre, com sede em Setúbal;
- ii) Secretariado Regional de Beja, que abrange os distritos de Beja, Évora e Faro, com sede em Beja;

d) Nas ilhas adjacentes:

- i) Secretariado Regional dos Açores e da Madeira, que abrange os distritos de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo, Horta e Funchal, com sede em Ponta Delgada.

#### Artigo 36.º

##### Composição dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais são compostos por 6 a 55 elementos efectivos e por 2 a 5 suplentes.

2 — Os secretariados regionais são eleitos em lista única, com todos os outros órgãos do Sindicato.

#### Artigo 37.º

##### Coordenador e coordenador-adjunto dos secretariados regionais

Cada secretariado regional elegerá entre si um coordenador e um coordenador-adjunto.

#### Artigo 38.º

##### Regulamentação do funcionamento dos secretariados regionais

1 — Todos os secretariados regionais reger-se-ão por um regulamento geral, emanado da comissão directiva.

2 — Sem prejuízo da regulamentação referida no n.º 1, cada secretariado elaborará um regulamento interno e específico.

3 — A periodicidade das reuniões de cada secretariado será estabelecida com o acordo da maioria dos seus membros.

#### Artigo 39.º

##### Competências dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar o Sindicato na região;
- b) Promover a eleição de delegados sindicais em todas as escolas;
- c) Reunir mensalmente os delegados sindicais;
- d) Difundir, na imprensa local, os comunicados emanados da comissão directiva e outros que entendam pertinentes, mas sempre conformes ou solidários com a orientação geral do Sindicato;
- e) Analisar as propostas das entidades patronais e contribuir com o seu parecer para as contrapropostas a elaborar pela comissão directiva;
- f) Promover, a nível de conselho, a criação de subsecretariados concelhios.

#### SECÇÃO VIII

##### Da fusão ou dissolução do Sindicato

#### Artigo 40.º

##### Fusão ou dissolução

1 — A convocatória do congresso destinada a deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato terá de ser publicada com um mínimo de 30 dias de antecedência.

2 — A fusão só poderá ser deliberada pelo congresso desde que esteja representada e participe na votação a maioria dos sócios.

3 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se realizará, não podendo nunca os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

4 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

## SECÇÃO IX

## Direito de tendência e disposições gerais

## Artigo 41.º

## Direito de tendência e disposições gerais

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência dentro do Sindicato, isto é, a existência de diversas correntes ideológicas como forma democrática de os seus associados participarem activamente na vida do Sindicato, apresentando propostas e debatendo ideias.

2 — O direito de participação das correntes ideológicas não pode prevalecer sobre o direito individual de participação nem ir contra os interesses gerais do Sindicato.

3 — No exterior do Sindicato, a organização dessas correntes ideológicas será da exclusiva responsabilidade das mesmas.

## SECÇÃO X

## Disposições transitórias e finais

## Artigo 42.º

## Organizações nacionais e internacionais

O congresso ou o conselho nacional poderão deliberar relativamente à filiação do Sindicato em diferentes organizações nacionais ou internacionais.

## Artigo 43.º

## Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de acordo com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 21 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 125 do livro n.º 2.

## Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA — Alteração

Alteração aprovada no X Congresso, realizado nos dias 20 e 21 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Agosto de 2002.

## Nota prévia

Os presentes estatutos, aprovados no X Congresso do SETAA, realizado nos dias 20 e 21 de Novembro de 2009, substituem os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2002.

## CAPÍTULO I

## Da identificação sindical

## Artigo 1.º

## Natureza, âmbito e sede

1 — O sindicato adopta a designação de Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e é a organização

sindical que representa todos os trabalhadores que a ela voluntariamente adiram e que obedeçam, pelo menos, a uma das seguintes situações:

a) Serem diplomados por cursos profissionais, secundários, complementares ou superiores, nacionais ou estrangeiros, oficialmente equiparados, nomeadamente engenheiros agrónomos, engenheiros silvicultores, engenheiros técnicos agrários, médicos veterinários, agentes técnicos agrícolas e outros, de natureza exclusivamente agrícola, a nível de licenciatura, bacharelato ou técnico-profissional, oficialmente instituídos ou a instituir;

b) Serem trabalhadores que, independentemente da sua profissão, exerçam a sua actividade em empresas privadas, cooperativas, do sector empresarial do Estado, ou da Administração Pública, central, regional ou local, que procedam à exploração, produção, transformação, assistência técnica, prestação de serviços, comercialização, distribuição, ensino e formação profissional, nos seguintes sectores:

Agricultura, floricultura, horticultura comestível e ornamental, jardinagem, fruticultura, silvicultura, hidráulica agrícola e regadio, pecuária, suinicultura, avicultura, caça, agro-turismo, piscicultura, aquicultura e sectores afins; agro-indústria, incluindo os sectores industriais da cortiça, madeiras e derivados, moagens, alimentos compostos para animais, concentrados e derivados de frutos, óleos e azeites, bem como nos produtos fitossanitários, fertilizantes, produtos veterinários e afins;

Indústria alimentar pelo frio, assim como na indústria de conservas, pescado, lacticínios, abate, desmancha e corte de carnes, sumos, bebidas e refrigerantes, vinhos, cervejas, tabacos, aperitivos, panificação, bolachas, confeitaria, pastelaria e restantes sectores da indústria alimentar e afins;

Em todas as actividades e serviços de apoio ao sector agrícola, bem como os inerentes à certificação e fiscalização da qualidade dos produtos agrícolas e alimentares, à conservação da natureza e ao desenvolvimento rural e afins;

c) Serem trabalhadores que exerçam funções exclusivamente identificadas com a agricultura, pecuária, jardinagem, floresta, ambiente, conservação da natureza e biodiversidade e indústrias de alimentação e bebidas e afins na administração pública central, regional e local ou outras empresas dos sectores público e empresarial do Estado, cooperativo ou privado, que pertençam a qualquer outro sector de actividade não abrangido na alínea anterior.

2 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o País, podendo, por deliberação do secretariado nacional executivo, criar delegações regionais onde as condições do meio o aconselhem e tem a sua sede em Lisboa.

## Artigo 2.º

## Sigla e símbolos

O Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas adopta a sigla SETAA e tem como símbolo uma árvore ladeada por duas espigas de trigo, colocadas, em fundo branco, no semicírculo superior da menor de duas circunferências concêntricas. No semicírculo inferior, que é em fundo verde, constará a sigla. No espaço compreendido entre as duas circunferências e em fundo amarelo-dourado figurará a denominação do Sindicato e a legenda «Fazer germinar para fazer viver».

## Artigo 3.º

**Bandeira e hino**

1 — A bandeira do Sindicato é formada por um rectângulo verde, tendo ao centro o símbolo e por baixo deste a denominação do Sindicato a letras brancas.

2 — O hino do Sindicato é o que for adoptado no respectivo congresso.

## CAPÍTULO II

**Princípios fundamentais e fins**

## Artigo 4.º

**Autonomia**

O Sindicato é uma organização autónoma e independente, exercendo a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, governo, partidos políticos, igrejas e religiões ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

## Artigo 5.º

**Sindicalismo democrático**

O Sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

## Artigo 6.º

**Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos e regulamento anexo e dos quais é parte integrante.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os trabalhadores associados constituir-se formalmente em tendências, cujo reconhecimento é aprovado em congresso.

3 — O reconhecimento de cada tendência é efectuado pelo presidente da mesa do Congresso, através de carta a ele dirigida, durante os trabalhos do mesmo e subscrita, pelo menos, por 10 % dos delegados presentes no Congresso.

## Artigo 7.º

**Filiação em organizações sindicais**

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios anunciados poderá filiar-se em organizações sindicais nacionais e internacionais e manter relações de cooperação com organismos vários.

## Artigo 8.º

**Fins**

O Sindicato tem por fins:

a) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;

b) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;

c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em processos de natureza disciplinar ou judicial;

d) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

e) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundo de greve e fundos de solidariedade;

f) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;

g) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;

h) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios de boa-fé negocial e de respeito mútuo;

i) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego, promovendo o combate ao desemprego e a defesa dos sócios desempregados;

j) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas por motivos de sexo, religião ou exercício sócio-profissional existentes entre os seus associados;

k) Defender a participação na segurança e higiene nos locais de trabalho;

l) Defender e promover a formação profissional, seja em termos de reciclagem, de aperfeiçoamento ou de reconversão, numa perspectiva de formação permanente e planificada, de molde a obstar quer ao desemprego tecnológico quer à limitação promocional dos associados;

m) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;

n) Assegurar a protecção à infância e aos progenitores;

o) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

p) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores nos termos estabelecidos por lei e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adaptação de todas as medidas que lhes digam respeito;

q) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais relacionados com todo o sector agrário;

r) Contribuir, através da acção sindical, em todas as instâncias para o desenvolvimento económico, social, técnico e produtivo dos sectores agrário e agro-alimentar de Portugal.

## Artigo 9.º

**Prosecução dos fins**

Para a prossecução dos seus fins o Sindicato deve, nomeadamente:

a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores, dos reformados e pensionistas, e dos sócios desempregados;

b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical, em geral;

c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;

d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;

f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;

g) Emitir parecer sobre a atribuição de carteiras profissionais ou certificados de aptidão profissional;

h) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

i) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações ou organismos;

j) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

k) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de conflito de trabalho;

l) Prestar assistência sindical e jurídica aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

m) Promover, gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com instituições de carácter social, actividades que contribuam para a melhoria das condições de vida e de trabalho do meio laboral.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

##### Artigo 10.º

###### Inscrição

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no n.º 1 do artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade nas áreas indicada no n.º 2 do mesmo artigo.

##### Artigo 11.º

###### Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional executivo, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos da situação sócio-profissional do trabalhador.

2 — O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como a idade, residência, local de trabalho, categoria profissional exercida, e a recolha de todos os dados respeitantes à sua situação familiar, económica e social e deve ser acompanhado de duas fotos tipo passe e da importância de € 1.

##### Artigo 12.º

###### Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — Feita a inscrição, o trabalhador inscrito só assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos

e deveres, após a aceitação da sua inscrição, efectuada em reunião do secretariado nacional executivo.

##### Artigo 13.º

###### Recusa da inscrição

1 — O secretariado nacional executivo poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se o mesmo não for acompanhado da documentação exigida ou tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado nacional executivo informará o trabalhador de quais os motivos que fundamentaram a decisão.

3 — Em caso de cancelamento de inscrição, poderá o trabalhador recorrer de tal decisão para o conselho geral, não tendo o recurso efeitos suspensivos da decisão.

##### Artigo 14.º

###### Unicidade de inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado, a título da mesma profissão, em qualquer outro sindicato.

##### Artigo 15.º

###### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;

3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

4) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;

5) Beneficiar da protecção sindical e, nomeadamente, dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;

6) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;

7) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

##### Artigo 16.º

###### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1) Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;

2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos;

3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;

4) Manter-se informado das actividades do Sindicato;

5) Divulgar a actividade do Sindicato e fortalecê-lo, pela sua acção, junto dos demais trabalhadores, divulgando



igualmente os princípios do sindicalismo democrático por ele defendidos;

- 6) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- 7) Comunicar pontualmente ao secretariado nacional executivo, directamente ou através dos respectivos delegados, todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional;
- 8) Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores;
- 9) Promover a filiação de novos sócios.

#### Artigo 17.º

##### Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem ao secretariado nacional executivo, com a antecedência de 30 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do sindicato;
- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:

- a) Quando comprovadamente deixarem de receber vencimento;
- b) Por qualquer outro motivo antecipada e devidamente justificado por escrito e aceite pelo secretariado nacional executivo;

3) A perda de qualidade de sócio prevista no número anterior far-se-á automaticamente, através do seguinte mecanismo:

- a) Assim que o débito de quotas atingir um período de três meses, o associado passa automaticamente à situação de sócio suspenso, sendo de imediato notificado do facto pelo secretariado nacional executivo;
- b) Assim que o débito atingir um período de 12 meses, o associado passa automaticamente à situação de excluído;
- c) Um associado suspenso readquire automaticamente a qualidade de sócio de pleno direito logo que actualize o pagamento da quotização em débito;
- d) Um associado excluído só pode ser de novo membro do SETAA após um novo processo de readmissão;

4) Tenham sido punidos com pena de expulsão;

5) O SETAA considera-se credor dos débitos de quotização de um sócio excluído relativos ao período que mediar entre a última quota paga e a data de exclusão.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

1 — Os trabalhadores excluídos podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão.

2 — No caso de expulsão, o pedido de readmissão terá que ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional executivo, ouvido o conselho de disciplina.

3 — A readmissão de um trabalhador que tenha sido excluído de sócio por deliberada falta de pagamento de quotização fica condicionada ao pagamento da quantia em débito à data da exclusão e de uma jóia a estipular pelo secretariado nacional executivo.

## CAPÍTULO IV

### Da organização sindical

#### Artigo 19.º

##### Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos centrais do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O presidente;
- c) O secretário-geral;
- d) O conselho geral;
- e) O secretariado nacional executivo;
- f) O conselho de disciplina;
- g) O conselho fiscalizador de contas;
- h) Os secretariados regionais.

2 — São órgãos de direcção do Sindicato:

- a) O secretário-geral
- c) O secretariado nacional executivo
- c) Os secretariados regionais

3 — São órgãos regionais do Sindicato:

- a) A assembleia regional;
- b) Os delegados concelhios.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 20.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por um colégio de, pelo menos 112 delegados, dos quais, no mínimo, 90 serão eleitos por sufrágio universal, directo e secreto e, no máximo, 22 serão membros por inerência.

3 — São membros por inerência ao Congresso:

- a) O presidente;
- b) O secretário-geral;
- c) Os membros do secretariado nacional executivo;
- d) Os membros da mesa do conselho geral;
- e) Os membros do conselho de disciplina.

4 — O número de delegados eleitos por sufrágio universal ao congresso, referidos no § 2, é automaticamente fixado em função do número de sócios eleitores constante nos cadernos eleitorais definitivos de cada círculo eleitoral e calculado na proporção de 1 delegado por cada 50 eleitores, ou fracção, até um máximo de 35 delegados efectivos eleitos, por cada círculo eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição do conselho geral;

c) Eleição do secretariado nacional executivo, do presidente, do secretário-geral, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;

d) Destituição dos órgãos estatutários referidos nas alíneas a) a g) do n.º 1 do artigo 19.º e eleição dos órgãos destituídos;

e) Revisão dos estatutos e regulamento de tendências;

f) Aprovação do seu regimento;

g) Casos de força maior que afectem gravemente a vida do Sindicato;

h) Ratificação das deliberações do conselho geral;

i) Ratificação das deliberações do conselho fiscalizador de contas;

j) Aprovação do relatório de actividades do Sindicato, apresentado pelo secretário-geral e relativo ao mandato que termina;

k) Alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;

l) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais;

m) Deliberação sobre a integração e fusão do Sindicato.

2 — O congresso poderá deliberar delegar algumas das suas competências para deliberação no conselho geral, desde que objectivamente definido o âmbito dessa deliberação.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior de deliberações relativas às alíneas a), b), h), l) e m).

#### Artigo 22.º

##### Modo de eleição dos delegados

1 — São delegados ao congresso, a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º, os delegados eleitos por sufrágio universal directo e secreto, nos respectivos círculos eleitorais, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2 — A eleição dos delegados ao congresso, a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º, processa-se nos moldes previstos nestes estatutos e no regulamento eleitoral e terá que se realizar, no mesmo dia, em todos os círculos eleitorais, até 70 dias antes do congresso ordinário a que dizem respeito.

3 — Constituem círculos eleitorais para delegados ao congresso aqueles que forem definidos na convocatória das eleições.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos a convocação do presidente.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente a convocação do presidente, do secretariado nacional executivo, do conselho geral ou de um mínimo de 500 ou um quarto dos associados:

a) As deliberações do secretariado nacional executivo ou conselho geral, para a realização de um congresso extraordinário, deverão ser tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes à reunião, a qual deverá ser expressamente convocada para o efeito.

b) Os delegados a um congresso extraordinário são os membros que foram eleitos para o congresso ordinário anterior;

c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os casos em que, por renúncia ou impedimento, tenham sido substituídos pelos respectivos suplentes, ou os que foram eleitos em processo eleitoral intercalar, o qual não se poderá realizar após a convocação de um congresso extraordinário;

d) Decorrido um período de três anos após a realização do último congresso ordinário, não poderá ter lugar a realização de um congresso extraordinário, a não ser, em caso de gravidade excepcional e urgente, considerada como tal por, pelo menos, dois terços dos membros presentes, em conselho geral, convocado expressamente para o efeito.

3 — A convocatória do congresso deverá ser feita nominalmente por escrito a todos os delegados e divulgada pelo menos em dois jornais diários de circulação nacional. Na convocatória deverá constar a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local de funcionamento do congresso.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de um congresso ordinário ou extraordinário.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento do congresso

1 — Durante a primeira sessão, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes e pela forma prevista no artigo 26.º, uma mesa para dirigir os trabalhos. Até ser constituída a mesa do congresso, as suas funções serão cometidas ao presidente do Sindicato e aos membros da mesa do conselho geral.

2 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

3 — Se no termo da data prefixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento do presidente da mesa do congresso, do secretário-geral, ou de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo.

4 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até às eleições para o congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

5 — O congresso deliberará em sessão plenária, podendo funcionar, durante alguns períodos da sua realização, organizado em comissões.

6 — As deliberações do Congresso são tomadas por maioria simples dos votos, com excepção dos casos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 25.º

##### Quórum

1 — O congresso só poderá reunir se no início da sua abertura estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.

2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

#### Artigo 26.º

##### Mesa do congresso

A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um primeiro, um segundo e um terceiro secretários.

**Artigo 27.º****Competência da mesa**

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos;
- e) Presidir e assegurar todo o processo eleitoral dos órgãos nacionais do SETAA a ter lugar no congresso.

**Artigo 28.º****Competência do presidente da mesa**

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar a sua abertura e o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — Durante a realização do Congresso, o presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, por um delegado eleito para esse fim.

**Artigo 29.º****Competência dos secretários da mesa**

1 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos associados;
- g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo primeiro-secretário, por delegação do presidente.

**Artigo 30.º****Regimento do congresso**

1 — O congresso aprovará, sob proposta do secretariado nacional executivo, o regimento que regulará a disciplina

do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos, sem prejuízo do disposto nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral.

2 — As eleições realizadas em congresso são efectuadas por voto secreto.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que se apresente uma única lista candidata, cuja eleição poderá ser efectuada com o recurso ao levantamento do cartão de voto, se o congresso, por maioria de dois terços, assim o decidir.

**SECÇÃO II****Do presidente e do conselho geral****Artigo 31.º****Presidente do Sindicato**

O presidente do Sindicato é eleito pelo congresso, através de lista uninominal, sendo eleita a lista que receba maior número de votos.

**Artigo 32.º****Competência do presidente do conselho geral**

Compete em especial ao presidente do conselho geral, como presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretário-geral;
- c) Tomar assento, sem direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional executivo;
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral de delegados ao congresso, nos termos do respectivo regulamento e dos estatutos;
- e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Presidir à mesa do conselho geral e do congresso, tendo voto de qualidade;

**Artigo 33.º****Composição do conselho geral**

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos e é constituído pelo presidente do Sindicato, por 36 membros efectivos e 9 suplentes.

2 — O número de membros do conselho geral não será nunca inferior ao triplo do estabelecido para o secretariado nacional executivo.

**Artigo 34.º****Competência do conselho geral**

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- c) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações

sindicais internacionais, de acordo com as grandes linhas sindicais definidas pelo congresso;

d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas;

e) Decidir dos recursos interpostos a quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;

f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do n.º 4 do artigo 17.º, readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;

g) Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

h) Nomear o presidente ou o secretário-geral interinos, em caso de demissão, até à realização do próximo congresso ordinário ou extraordinário;

i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;

k) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-social definida pelo congresso;

l) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;

m) Preocupar-se permanentemente com a valorização profissional dos associados do SETAA, no sentido de um cada vez maior grau de reconhecimento de valor a nível nacional e estrangeiro;

n) Constituir as secções socioprofissionais e interprofissionais;

o) Alterar a quotização sindical.

p) Aprovar o regulamento eleitoral e todos os regulamentos indispensáveis ao funcionamento do sindicato sob proposta do secretariado nacional executivo.

### Artigo 35.º

#### Modo de eleição do conselho geral

1 — Os 36 membros efectivos e os 9 suplentes do conselho geral são eleitos pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — As listas de candidatos a membros do conselho geral integrarão mais nove delegados como suplentes.

3 — Se durante o mandato o conselho geral, por qualquer motivo, ficar reduzido a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete a um congresso extraordinário, convocado nos termos do artigo 23.º, n.º 2, a eleição de um novo órgão, que funcionará até ao próximo congresso ordinário.

### Artigo 36.º

#### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do vice-presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente a convocação do presidente, do secretariado nacional executivo ou por convocação de, pelo menos, um terço dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado por correio electrónico, SMS ou telegraficamente, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 37.º

#### Funcionamento do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá na sua primeira reunião um vice-presidente, um secretário e dois vice-secretários.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — O secretário e os vice-secretários desempenharão as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente no exercício das competências estabelecidas no artigo 34.º

### Artigo 38.º

#### Quórum

1 — O conselho geral só poderá reunir validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples dos presentes, excepto, nos casos em contrário previstos nos presentes estatutos, tendo o Presidente voto de qualidade, em caso de empate, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

### SECÇÃO III

#### Do secretário-geral, do secretário-geral-adjunto e do secretariado nacional executivo

### Artigo 39.º

#### Secretário-geral

1 — O secretário-geral é o órgão coordenador da actividade política, administrativa e executiva do Sindicato e preside ao secretariado nacional executivo.

2 — O secretário-geral é eleito pelo congresso, através de lista uninominal, sendo eleita aquela que receber maior número de votos.

3 — Em caso de renúncia ou impedimento prolongado do secretário-geral, o mesmo será substituído no seu cargo e em todas as suas funções, pelo secretário-geral-adjunto, até ao próximo congresso.

### Artigo 40.º

#### Competência do secretário-geral

Compete em especial ao secretário-geral:

a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional executivo, tendo voto de qualidade, e organizar e coordenar a actividade dos seus membros;

b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Proceder à delegação de poderes, por pelouros, das actividades executivas do SETAA, de entre os membros do secretariado nacional executivo;

d) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

e) Coordenar a acção dos secretariados regionais, dos delegados sindicais e dos delegados concelhios;

f) Convocar o congresso em representação do secretariado nacional executivo, quando reúna extraordinariamente, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º;

g) Representar o secretariado nacional executivo nas reuniões dos restantes órgãos do Sindicato.

#### Artigo 41.º

##### Composição do secretariado nacional executivo

O secretariado nacional executivo é o órgão de gestão política, financeira e administrativa do Sindicato e é composto pelo secretário-geral e por 12 secretários nacionais executivos e 3 suplentes.

#### Artigo 42.º

##### Modo de eleição do secretariado nacional executivo e do secretário-geral-adjunto

1 — Os 12 secretários nacionais executivos efectivos, bem como os três suplentes, são eleitos pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — O secretário-geral-adjunto é o primeiro nome da lista eleita para o secretariado nacional executivo, sendo seus suplentes os restantes elementos, pela mesma ordem da lista eleita.

3 — As listas para eleição dos elementos do secretariado nacional executivo integrarão um número de 12 efectivos e mais 3 candidatos como suplentes.

4 — Se, durante o seu mandato, o secretariado nacional executivo ficar reduzido a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete ao conselho geral, por proposta do secretário-geral, e, no seu impedimento, do secretário-geral-adjunto ou do presidente do conselho geral, proceder à eleição do novo órgão, que funcionará até ao próximo congresso.

#### Artigo 43.º

##### Secretário-geral-adjunto

1 — O secretário-geral-adjunto é o primeiro elemento da lista nominativa eleita em congresso, nos termos do artigo 42.º, para o secretariado nacional executivo.

2 — Compete, em particular, ao secretário-geral-adjunto:

a) Substituir o secretário-geral em todos os actos nas suas ausências ou impedimentos;

b) Coordenar os serviços administrativos e os recursos humanos do Sindicato;

c) A gestão financeira do Sindicato e a preparação das propostas de orçamento e de contas anuais a apresentar ao secretariado nacional executivo e ao conselho geral;

d) A gestão dos associados e o controlo da quotização.

3 — Em caso de renúncia ou impedimento prolongado do secretário-geral-adjunto, competirá ao secretariado nacional executivo a eleição do seu substituto, de entre os seus membros, sob proposta do secretário-geral.

#### Artigo 44.º

##### Competência do secretariado nacional executivo

1 — Compete ao secretariado nacional executivo:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

c) Elaborar, regulamentar e propor à aprovação do conselho geral o regulamento eleitoral e os demais regulamentos internos do Sindicato;

d) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte, sob proposta do secretário-geral-adjunto;

e) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso e propô-la ao presidente do conselho geral;

f) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical, assim como demais propostas a deliberar no congresso;

g) Criar comissões ou outras formas organizativas de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;

h) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral e propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;

i) Propor ao conselho geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

j) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores;

k) Propor ao conselho geral a constituição de secções socioprofissionais e interprofissionais;

l) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesse a prosseguir através desta;

m) Eleger o secretário regional-coordenador e os secretários regionais de cada secretariado regional e promover junto dos associados de cada empresa, organismo e local de trabalho a eleição dos seus respectivos delegados sindicais;

n) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho, ouvidas se necessário as comissões profissionais e interprofissionais, os delegados sindicais e os trabalhadores;

o) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;

p) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

q) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;

r) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato e elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;

s) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços administrativos do SETAA;

t) Apoiar a actividade das delegações regionais e dos delegados sindicais de organismo e empresa;

u) Distribuir funções e pelouros entre os seus membros, sob proposta do secretário-geral;

v) Promover a edição de publicações oficiais do Sindicato e demais informação aos associados;

w) Gerir, na área dos recursos humanos, a actividade dos trabalhadores ou colaboradores ao serviço do Sindicato;

x) Tentar por todos os meios ao seu alcance a colocação, junto do mercado de emprego, dos seus associados desempregados;

y) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral.

z) Convocar o congresso, quando reunir extraordinariamente, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º

2 — O secretariado nacional executivo poderá delegar algumas das suas competências de âmbito regional nos secretários regionais-coordenadores e respectivos secretariados regionais, sob proposta do secretário-geral.

#### Artigo 45.º

##### Reunião do secretariado nacional executivo

1 — O secretariado nacional executivo reunirá, no mínimo, mensalmente e, sempre que necessário, a convocação do secretário-geral, ou, nos seus impedimentos, do secretário-geral-adjunto.

2 — As deliberações do secretariado nacional executivo são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral, ou o seu substituto, voto de qualidade.

3 — As reuniões do secretariado nacional executivo são presididas pelo secretário-geral, ou, no seu impedimento, pelo secretário-geral-adjunto.

4 — Os membros do secretariado nacional executivo respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestem em oposição.

5 — Ficam isentos de responsabilidade, nos termos do número anterior, os membros do secretariado que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião em causa, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra;

6 — Das reuniões do secretariado nacional executivo serão elaboradas as respectivas actas.

#### Artigo 46.º

##### Quórum

O secretariado nacional executivo só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.

#### Artigo 47.º

##### Obrigações do SETAA

O SETAA obriga-se, mediante a assinatura de dois membros do secretariado nacional executivo, a definir em reunião deste órgão.

#### Artigo 48.º

##### Constituição de mandatários

1 — O secretariado nacional executivo poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvido o conselho geral, o qual, neste caso, fixará com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados e em acções de actividade sindical.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho de disciplina

#### Artigo 49.º

##### Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e conflitos do Sindicato e é composto por três membros efectivos e um suplente.

#### Artigo 50.º

##### Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor deliberação daquele às medidas que considere adequadas;

c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 91.º;

d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;

e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

#### Artigo 51.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Se, durante o seu mandato, o conselho de disciplina, por qualquer motivo, ficar reduzido a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete ao conselho geral, por proposta do presidente do conselho de disciplina, do secretário-geral ou do secretariado nacional executivo, proceder à eleição do novo órgão, que funcionará até ao próximo congresso.

#### Artigo 52.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência, a convocação do seu presidente, do secretário-geral ou de um terço dos seus membros.

3 — As deliberações do conselho de disciplina são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente, ou o seu substituto, voto de qualidade.

4 — O conselho de disciplina só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.

#### Artigo 53.º

##### Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado.

### SECÇÃO V

#### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 54.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros efectivos e um suplente.

#### Artigo 55.º

##### O conselho fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, um presidente, um vice-presidente e um relator.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocatória do seu presidente, para o desempenho das atribuições previstas no artigo 56.º, e extraordinariamente a pedido do secretário-geral-adjunto, do conselho geral ou do secretariado nacional executivo.

3 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente, ou o seu substituto, voto de qualidade.

4 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.

#### Artigo 56.º

##### Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado nacional executivo, até 15 dias antes da reunião do conselho geral;

e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

#### Artigo 57.º

##### Modo da eleição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Se, durante o seu mandato, o conselho fiscalizador de contas, por qualquer motivo, ficar reduzido a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete ao conselho geral, por proposta do presidente do conselho fiscalizador de contas, do secretário-geral ou do secretariado nacional executivo, a eleição do novo órgão, que funcionará até ao próximo congresso.

#### Artigo 58.º

##### Procedimentos de controlo

O conselho fiscalizador de contas elaborará e manterá os procedimentos necessários a um correcto e claro controlo da escrita contabilística do Sindicato.

### SECÇÃO VI

#### Das eleições dos órgãos centrais do sindicato

#### Artigo 59.º

##### Processo eleitoral

1 — O presidente, o secretário-geral, o conselho geral, o secretariado nacional executivo, o conselho de disciplina e o conselho fiscalizador de contas são eleitos durante a realização do congresso.

2 — A eleição dos órgãos estatutários referida no número anterior realizar-se-á no último dia do congresso, nos moldes e pela forma previstos nos estatutos.

#### Artigo 60.º

##### Mesa do congresso

Além das suas atribuições previstas estatutariamente, compete à mesa do congresso superintender às eleições em congresso e em todos os incidentes e processos relativos à eleição dos diversos órgãos estatutários referidos no artigo anterior.

#### Artigo 61.º

##### Propositura de listas

Só poderão candidatar-se aos órgãos referidos no artigo 59.º as listas que hajam sido propostas pelo secretariado nacional executivo ou, pelo menos, por 20 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 62.º

##### Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas é feita ao presidente da mesa do congresso pelos subscritores ou apoiantes

de cada lista até ao fim da sessão do penúltimo dia da realização do congresso.

2 — O presidente e os restantes elementos da mesa do congresso verificarão a elegibilidade de todos os candidatos no período compreendido entre o encerramento dos trabalhos no penúltimo dia do congresso e o início dos mesmos no último dia do congresso.

3 — No início dos trabalhos do último dia do congresso e após a verificação referida no n.º 2, o presidente da mesa apresentará formalmente as listas de candidatos correctamente elaboradas e oficialmente aceites.

### Artigo 63.º

#### Requisitos formais de apresentação

1 — As listas apresentadas conterão os nomes e demais elementos de identificação pessoal e profissional dos candidatos e a declaração, por todos assinada, de que aceitam a candidatura.

2 — Nas listas de candidatos, os seus nomes deverão ser agrupados, conforme os órgãos estatutários a que se candidataram, em processo separado.

3 — Nos processos de candidatura a entregar à mesa constarão uma carta dirigida ao presidente, subscrita pelos proponentes, a enviar o processo e os documentos relativos aos candidatos da lista respeitante a todos os órgãos a eleger, bem como os suplentes respectivos em cada órgão, à excepção do presidente e do secretário-geral.

### Artigo 64.º

#### Modo de votação

1 — Cada delegado será chamado a apresentar-se junto à mesa de voto, a fim de receber o seu boletim de voto.

2 — De seguida o delegado, em condições de sigilo, marcará com uma cruz no quadrado respectivo a lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando à mesa, o delegado entregará o boletim ao presidente, que o introduzirá na urna, enquanto os escrutinadores descarregarão o voto na lista de delegados ao congresso, que funcionará como caderno eleitoral.

### Artigo 65.º

#### Escrutínio e proclamação dos resultados

1 — Após a realização da votação, a mesa procederá de imediato ao escrutínio dos votos.

2 — Terminados os trabalhos de escrutínio, o presidente da mesa proclamará os resultados, procedendo à leitura dos nomes de todos os candidatos eleitos por cada órgão estatutário.

3 — De seguida, conferirá posse ao presidente, ao secretário-geral, aos membros do secretariado nacional executivo, aos membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina.

4 — Os membros do conselho geral tomarão posse na primeira reunião deste órgão a ocorrer após o congresso.

## SECÇÃO VII

### Artigo 66.º

#### Órgãos consultivos

São órgãos consultivos do Sindicato as secções socio-profissionais, as secções interprofissionais e o conselho nacional.

### Artigo 67.º

#### Secções socioprofissionais

1 — As secções socioprofissionais são constituídas por todos os associados do Sindicato que exerçam a mesma profissão ou possuam o mesmo título profissional, independentemente do local ou sector onde exerçam a sua actividade.

2 — As secções socioprofissionais destinam-se exclusivamente a apoiar a actividade do secretário-geral, ou a alertá-lo para os problemas específicos relacionados com o grupo profissional que representam dentro do Sindicato, podendo ser mandatadas pelo secretariado nacional executivo ou pelo secretário-geral para executar determinadas acções representativas ou deliberativas que lhes digam especificamente respeito.

3 — Cada secção socioprofissional é formalmente constituída pelo conselho geral, sob proposta do secretário-geral ou do secretariado nacional executivo, logo que existam nos registos do Sindicato pelo menos 100 membros com a mesma profissão ou título profissional.

4 — As secções socioprofissionais são coordenadas por um secretariado, constituído por três membros, sendo um o secretário-coordenador e os restantes vogais.

5 — Os secretariados das secções socioprofissionais são eleitos por voto universal, directo e secreto, por todos os membros da secção respectiva, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt. O secretário-coordenador será o primeiro nome da lista mais votada.

6 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional executivo, um regulamento comum a todas as secções socioprofissionais existentes no Sindicato.

7 — As reuniões plenárias das secções socioprofissionais são convocadas e presididas pelo secretário-geral, ou por proposta do secretário-coordenador respectivo.

### Artigo 68.º

#### Secções interprofissionais

1 — As secções interprofissionais são constituídas por todos os associados que exerçam a sua actividade no mesmo sector ou subsector económico, dentro do âmbito representado pelo Sindicato, independentemente da profissão que exerçam ou do título profissional que possuam.

2 — As secções interprofissionais destinam-se exclusivamente a apoiar a actividade do secretário-geral ou a alertá-lo para os problemas específicos relacionados com o sector ou subsector que representam no Sindicato, podendo ser mandatadas pelo secretariado nacional executivo ou pelo secretário-geral, para executar determinadas acções representativas que lhes digam especificamente respeito.

3 — Cada secção interprofissional é formalmente constituída pelo conselho geral, sob proposta do secretário-



-geral, ou do secretariado nacional executivo, logo que existam, pelo menos, 100 membros que exerçam a sua actividade no mesmo sector ou subsector económico.

4 — As secções interprofissionais são coordenadas por um secretariado, constituído por três membros, sendo um o secretário-coordenador e os restantes os vogais.

5 — Os secretariados das secções interprofissionais são eleitos por voto universal directo e secreto, por todos os membros da secção respectiva, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

O secretário-coordenador será o primeiro nome da lista mais votada.

6 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional executivo, um regulamento comum a todas as secções interprofissionais do Sindicato.

7 — As reuniões plenárias das secções interprofissionais são convocadas e presididas pelo secretário-geral ou por proposta do secretário-coordenador respectivo.

### Artigo 69.º

#### Conselho nacional

1 — O conselho nacional é o órgão consultivo do secretário-geral para todos os assuntos da vida do Sindicato cuja consulta se justifique.

2 — O conselho nacional é constituído pelos secretários regionais-coordenadores de cada delegação regional, pelo secretário-geral, que preside, e pelo secretário-geral-adjunto.

3 — O conselho nacional reúne sempre que necessário através de convocatória do secretário-geral do Sindicato, a qual deverá ser efectuada por circular a todos os seus membros, sempre que possível com uma antecedência mínima de sete dias.

## CAPÍTULO V

### Da organização regional

#### Artigo 70.º

##### Delegações regionais

1 — O Sindicato organiza-se regionalmente por delegações regionais, cuja área e designação coincide com cada um dos 18 distritos do território continental.

2 — Cada delegação regional agrupa os associados residentes na área do respectivo distrito, independentemente do seu local de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os associados residentes nas Regiões Autónomas, cujas delegações regionais são as seguintes:

a) Delegação regional da Madeira, que agrupa todos os associados residentes na Região Autónoma da Madeira;

b) Delegação regional de Ponta Delgada, que agrupa os sócios residentes nas ilhas de São Miguel e Santa Maria;

c) Delegação regional de Angra do Heroísmo, que agrupa os sócios residentes nas ilhas da Terceira; São Jorge e Graciosa;

d) Delegação regional da Horta, que agrupa os sócios residentes nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo.

4 — A definição de novas delegações regionais, assim como a alteração de âmbito geográfico a que cada uma

está confinada, é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional executivo.

5 — As 22 delegações regionais previstas neste artigo poderão dispor de sedes próprias, conforme as possibilidades, ou funcionar em local a definir pelo secretariado nacional executivo.

#### Artigo 71.º

##### Órgãos das delegações regionais

São órgãos das delegações regionais a assembleia regional e o secretariado regional.

#### Artigo 72.º

##### Assembleia regional

1 — A assembleia regional é o órgão constituído pelos associados que, residentes na respectiva área de âmbito geográfico e em pleno gozo dos seus direitos sindicais, nela participem.

2 — A assembleia regional é presidida pelo secretariado regional e reúne-se, sempre que necessário, a convocatória do secretariado regional, por delegação do secretário-geral.

#### Artigo 73.º

##### Secretariado regional

1 — O secretariado regional é o órgão executivo da política do secretariado nacional executivo nas respectivas delegações e é constituído por 3, 5 ou 7 elementos, consoante o número de sócios de pleno direito residentes na área da respectiva delegação regional, calculado da forma que segue:

a) Delegações com menos de 200 associados, 3 elementos;

b) Delegações entre 201 e 500 associados, 5 elementos;

c) Delegações com mais de 500 associados, 7 elementos.

2 — O funcionamento dos secretariados regionais rege-se pelas instruções e orientações emanadas pelo secretário-geral, no âmbito das políticas e decisões do Sindicato, emanadas pelo congresso, pelo conselho geral e pelos estatutos do Sindicato.

3 — Os membros dos secretariados regionais são eleitos pelo secretariado nacional executivo por proposta do secretário-geral.

4 — São critérios básicos para a escolha dos membros dos secretariados regionais o facto de residirem no distrito correspondente à respectiva delegação e a sua disponibilidade pessoal para o exercício do cargo.

5 — O mandato dos membros dos secretariados regionais vigora até à realização de cada congresso, podendo, durante o mandato, serem substituídos, a seu pedido ou por iniciativa do órgão que os nomeou.

6 — Os secretariados regionais reúnem ordinariamente de três em três meses, a convocatória do secretário regional coordenador, ou extraordinariamente, sempre que necessário, a convocação de, pelo menos, metade e mais um dos seus membros efectivos e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário regional-coordenador voto de qualidade.

7 — Os secretariados regionais só podem funcionar desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

#### Artigo 74.º

##### Atribuições do secretariado regional

Sob a coordenação e orientação do secretariado nacional executivo ou do secretário-geral, compete em especial ao secretariado regional:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações recebidas que não contrariem os estatutos;
- b) Dar parecer, sempre que solicitado, sobre a admissão de sócios abrangidos pela respectiva área e por si propostos;
- c) Coordenar e presidir aos trabalhos da respectiva assembleia regional;
- d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados, de delegados sindicais e dos delegados concelhios da área da respectiva delegação e coordenar a sua actividade, segundo as orientações recebidas;
- e) Assegurar a reciprocidade de relação entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação, directamente ou através dos delegados sindicais;
- f) Desempenhar as tarefas que lhes sejam delegadas em conformidade com os estatutos;
- g) Promover a distribuição e divulgação dos comunicados e publicações do Sindicato;
- h) Representar a delegação ou o próprio Sindicato, quando tenha recebido delegação expressa do secretariado nacional executivo para o efeito;
- i) Administrar os bens e receitas da delegação regional previstas no orçamento do SETAA;
- j) Apresentar anualmente ao secretariado nacional executivo, em tempo útil, as contas e orçamento da delegação;
- k) Propor e promover iniciativas que fortaleçam os espíritos de coesão e solidariedade entre os associados residentes na área da delegação;
- l) Propor e promover iniciativas que fortaleçam o desenvolvimento das capacidades profissionais dos seus associados e intercâmbio de conhecimentos entre profissionais residentes na área de outras delegações regionais do SETAA;
- m) Velar pela observação das regras de deontologia por parte dos associados e comunicar ao secretariado nacional executivo as transgressões conhecidas;
- n) Dar conhecimento atempado ao secretariado nacional executivo dos anseios, reivindicações e problemas dos associados da delegação e propor as actuações que julgar pertinentes;
- o) Promover as acções necessárias a uma maior divulgação do SETAA e a filiação de novos sócios, no âmbito das instruções e orientações recebidas do secretário-geral.

#### Artigo 75.º

##### Secretários regionais-coordenadores

1 — Os secretários regionais-coordenadores são eleitos pelo secretariado nacional executivo, sob proposta do secretário-geral de entre os membros de cada secretariado regional respectivo.

2 — Compete em especial a cada secretário regional-coordenador responder perante o secretariado nacional executivo e o secretário-geral pelo cumprimento das actividades do secretariado regional respectivo, bem como:

- a) Coordenar a actividade dos secretariados regionais;
- b) Elaborar relatórios mensais ao secretário-geral sobre as actividades desenvolvidas na respectiva delegação regional;
- c) Propor a nomeação de delegados concelhios na área da sua delegação regional;
- d) Coordenar o processo eleitoral de delegados sindicais de organismo e empresa, na área da sua delegação regional;
- e) Promover a cobrança de quotização de associados da respectiva delegação regional, nos termos dos presentes estatutos, e seu envio à sede do SETAA;
- f) Garantir o funcionamento administrativo, financeiro e sindical da delegação regional.

#### Artigo 76.º

##### Delegações concelhias

1 — O secretariado nacional executivo poderá constituir, em articulação com os secretários regionais-coordenadores, delegações concelhias, no âmbito de cada delegação regional, sempre que tal se justifique.

2 — As delegações concelhias serão coordenadas por um delegado concelhio, nomeado pelo secretariado nacional executivo.

3 — A sede da delegação concelhia funcionará em qualquer localidade do município respectivo que seja considerada mais conveniente.

4 — As delegações concelhias agrupam os associados do SETAA residentes na área do município a que respeitam.

## CAPÍTULO VI

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 77.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais de organismo e empresa são eleitos pelos associados com capacidade eleitoral, em cada empresa, organismo ou local de trabalho, por iniciativa dos próprios trabalhadores.

2 — O secretariado nacional executivo poderá promover e organizar em cada local de trabalho e em articulação com o respectivo secretário regional-coordenador a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei, sempre que necessário.

#### Artigo 78.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — O secretariado nacional executivo assegurará os meios indispensáveis à protecção legal de delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante o secretariado nacional executivo do Sindicato e devem traduzir fielmente, junto daqueles, todas as directivas deste emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

#### Artigo 79.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais de organismo e empresa é de quatro anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos, ou substituídos, por eleição intercalar, efectuada pelos trabalhadores.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições comuns

#### Artigo 80.º

##### Capacidade eleitoral

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

#### Artigo 81.º

##### Incompatibilidade

1 — É incompatível o exercício de qualquer cargo em mais de um dos seguintes órgãos: no secretariado nacional executivo, no conselho geral, no conselho de disciplina e no conselho fiscalizador de contas.

2 — Exceptua-se o conselho fiscalizador de contas, cujos membros não poderão fazer parte, igualmente, de qualquer outro órgão do SETAA.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os membros de um órgão que façam parte de outro órgão não podem exceder um terço do número total de membros que integram este segundo órgão.

#### Artigo 82.º

##### Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes igual a 25 % do número dos mandatos atribuídos.

#### Artigo 83.º

##### Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos delegados ao congresso, bem como dos membros dos órgãos centrais do Sindicato, referidos no n.º 1 do artigo 19.º, é de quatro anos.

2 — Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo, em mandatos sucessivos.

3 — Os membros dos órgãos do SETAA podem, justificadamente, renunciar ao seu mandato ou suspendê-lo por uma ou mais reuniões, em carta dirigida ao órgão a que pertencem.

4 — Compete ao órgão a que pertence o titular do mandato decidir quanto ao pedido e proceder à sua substituição de entre os restantes elementos da lista em que se integram, sem prejuízo do disposto nos presentes estatutos.

5 — Exceptuam-se do número anterior o presidente e o secretário-geral, cujas substituições são decididas, interi-

namente, pelo conselho geral até à realização do próximo congresso ordinário, ou de um congresso extraordinário.

6 — Exceptuam-se igualmente do disposto no n.º 4 os membros dos secretariados regionais cuja substituição é da responsabilidade do secretariado nacional executivo, sob proposta do secretário-geral.

7 — Os membros de um órgão que fique reduzido a menos de metade dos seus membros efectivos e suplentes serão substituídos interinamente, por decisão do conselho geral, até à realização do novo congresso ordinário ou extraordinário.

#### Artigo 84.º

##### Regulamentos

1 — O regulamento eleitoral dos delegados ao congresso e os demais regulamentos considerados necessários para o funcionamento do Sindicato são aprovados ou ratificados pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional executivo.

2 — A acta das reuniões onde consta a aprovação dos regulamentos referidos no parágrafo anterior, acompanhada pela lista de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento, servirá para instruir o processo administrativo junto do ministério responsável pela área laboral.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os regulamentos de natureza administrativa que são aprovados pelo secretariado nacional executivo, sob proposta do secretário-geral.

#### Artigo 85.º

##### Reserva da competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por sua delegação ou ratificação.

#### Artigo 86.º

##### Comunicação à entidade empregadora

O secretariado nacional executivo comunicará à entidade empregadora a identificação dos membros dos corpos gerentes, bem como dos secretariados regionais e delegados sindicais, por meio de carta, com a solicitação da sua afixação em local próprio, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

### CAPÍTULO VIII

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 87.º

##### Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade organizada, devendo para isso o secretariado nacional executivo reunir a documentação justificativa das receitas e despesas com o recurso obrigatório a uma empresa ou profissional especializados e estranhos ao Sindicato e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado nacional executivo os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão estar à disposição dos associados que os solicitem para consultas, em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo de actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá deliberar requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas, o mesmo acontecendo por requerimento ao conselho geral de um mínimo de 10 % dos associados.

#### Artigo 88.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado nacional executivo para o efeito, de legados, de subsídios, ou de doações.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 89.º

##### Quotização

1 — A quotização mensal rege-se pelos seguintes escalões, com referência a 12 meses por ano, calculados em função de todas as remunerações mensais de trabalho por conta de outrem, que sejam objecto de descontos para a segurança social e da forma que segue:

a) Trabalhadores reformados ou pensionistas:

0,4 % do valor mensal da pensão, num mínimo de € 1 e num máximo de € 3,5;

b) Trabalhadores no activo:

Remunerações até € 500 — valor da quota: € 2,50;

Remunerações de € 500,01 a € 550 — valor da quota: € 2,75;

Remunerações de € 550,01 a € 650 — valor da quota: € 3,25;

Remunerações de € 650,01 a € 750 — valor da quota: € 3,75;

Remunerações de € 750,01 a € 900 — valor da quota: € 4,25;

Remunerações de € 900,01 a € 1100 — valor da quota: € 4,75;

Remunerações de € 1100,01 a € 1300 — valor da quota: € 5,25;

Remunerações superiores a € 1300 — valor da quota: € 6.

2 — A quotização deverá ser cobrada, de preferência e sempre que possível, através de desconto no vencimento ou transferência bancária. Em caso de impossibilidade, poderá efectuar-se por pagamento directo por parte do associado ou ainda através de cheque ou vale de correio. Deverá dar entrada no Sindicato até ao dia 15 do mês seguinte a que se refere.

3 — Estão isentos de pagamento de quotas os associados que fiquem, comprovadamente, na situação de desempregados, previamente reconhecida pelo secretariado nacional executivo, caso a caso, e enquanto a situação se mantiver oficialmente.

#### Artigo 90.º

##### Aplicação de receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por alguns dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

3 — Compete ao conselho geral adequar, o texto dos estatutos aprovados em congresso, à legislação em vigor e às apreciações fundamentadas sobre a legalidade daqueles, emanadas do ministério responsável pela área laboral e ou do Ministério Público.

4 — A acta das reuniões onde consta a nova redacção, em conformidade com o referido no parágrafo anterior, acompanhada pela lista de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento, servirá para instruir o processo administrativo junto do ministério responsável pela área laboral.

## CAPÍTULO IX

### Do regime disciplinar

#### Artigo 91.º

##### Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Repreensão;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Expulsão.

#### Artigo 92.º

##### Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 16.º

#### Artigo 93.º

##### Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

#### Artigo 94.º

##### Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;

c) Praticuem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

#### Artigo 95.º

##### Competência para aplicação das penas

1 — A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 91.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação da pena de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

#### Artigo 96.º

##### Garantia do processo

Nenhuma das sanções referidas no artigo 91.º será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina, com recurso ao gabinete jurídico do SETAA.

#### Artigo 97.º

##### Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado arguido poderá responder, por escrito, à nota de culpa no prazo de 10 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas, até um máximo de 10.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

#### Artigo 98.º

##### Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorríveis.

#### Artigo 99.º

##### Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

## CAPÍTULO X

### Das disposições finais

#### Artigo 100.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas e discutidas pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos membros do congresso.

#### Artigo 101.º

##### Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro bem como a sua extinção só poderão efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, e tomada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o congresso definirá os precisos termos em que a dissolução ou extinção se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

## ANEXO I

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores associados no SETAA, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do Congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da Declaração de Princípios e dos Estatutos do SETAA.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SETAA, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos seus fins estatutários.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo

número dos trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio pelo menos 10% dos delegados ao congresso do SETAA.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 7.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SETAA não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 8.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SETAA;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registados em 22 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 125 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Professores do Norte Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 24 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

## CAPÍTULO I

### Da constituição, denominação, duração, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

##### Âmbito profissional

1 — O Sindicato dos Professores do Norte, doravante também designado por Sindicato, é, no Norte, e por tempo indeterminado, a associação dos educadores de infância, professores de todos os graus, ramos e sectores de educação e ensino, investigadores e demais trabalhadores que exerçam funções docentes, técnico-pedagógicas e de técnicos de educação.

2 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito geográfico

O Sindicato dos Professores do Norte abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

#### Artigo 3.º

##### Sede e delegações

1 — O Sindicato dos Professores do Norte tem a sua sede central no Porto e terá uma sede local em cada distrito.

2 — A direcção pode decidir a criação de delegações.

#### Artigo 4.º

##### Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores do Norte designa-se abreviadamente por SPN. Utiliza como símbolo as letras «s» e «p» e a palavra «norte» e tem como bandeira o símbolo, inscrito sobre um rectângulo branco, de forma contrastante, sobre um fundo azul forte.

## CAPÍTULO II

### Dos objectivos, competências e princípios

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato dos Professores do Norte:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, designadamente integrar e participar na Federação Nacional dos Professores (FENPROF), expressão mais elevada da unidade de classe e do movimento sindical docente nacional;

c) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como da

situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

d) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;

e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores com os restantes trabalhadores;

f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

### Artigo 6.º

#### Competências

Ao Sindicato dos Professores do Norte compete, nomeadamente:

a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;

d) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação e ensino;

e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;

f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;

g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;

i) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;

j) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos seus associados, os conselhos e outros órgãos que para o efeito se criem.

### Artigo 7.º

#### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato dos Professores do Norte alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, através de um sindicalismo activo e participado e assente numa concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — O Sindicato dos Professores do Norte caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os professores se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, religiosas, filosóficas, ideológicas ou outras.

3 — O Sindicato dos Professores do Norte reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos professores e do funcionamento dos órgãos, das estruturas

e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O Sindicato dos Professores do Norte define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato dos Professores do Norte reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

6 — O Sindicato dos Professores do Norte caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7 — O Sindicato dos Professores do Norte enuncia a concepção ampla do sindicalismo docente que adopta, na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada e o estudo e exame construtivo dos problemas, com a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção ampla do sindicalismo docente baseia-se na ideia de que tudo o que diga respeito aos professores deve encontrar lugar no Sindicato.

## CAPÍTULO III

### Dos associados, quotização e regime disciplinar

#### SECÇÃO I

#### Dos associados

### Artigo 8.º

#### Filiação

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

a) Desempenhem funções docentes remuneradas por parte de uma entidade patronal;

b) Desempenhem funções docentes remuneradas em cooperativas de educação e ensino sem fins lucrativos;

c) Se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação;

d) Tendo exercido funções docentes e candidatando-se à docência, se encontrem desempregados;

e) Exerçam funções técnico-pedagógicas.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral de delegados, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

**Artigo 9.º****Direitos dos associados**

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado nos termos do respectivo estatuto;
- f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que considerar convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Ter acesso, sempre que o requeira, fundamentadamente, a toda a documentação interna do Sindicato;
- j) Beneficiar das condições especiais estabelecidas, através de protocolo, entre o Sindicato e outros organismos ou empresas.

**Artigo 9.º-A****Direito de tendência**

1 — O Sindicato dos Professores do Norte, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização, no entanto, lhe é exterior, sendo da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As diferentes correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos seus associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

**Artigo 10.º****Deveres dos associados**

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou de grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;

d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração de sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar ou a situação de desemprego.

**Artigo 11.º****Suspensão temporária dos direitos sindicais**

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais todos os sócios que forem abrangidos por um dos seguintes casos:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Não pagamento de quotas durante três meses, excepto nos casos previstos no artigo 15.º

**Artigo 12.º****Perda da qualidade de sócio**

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

- a) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês.

**Artigo 13.º****Readmissão**

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes.

2 — O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral de delegados que se realize, salvo se já tiver sido convocada.

**SECÇÃO II****Da quotização****Artigo 14.º****Quotização**

1 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado corresponderá a 1 % do vencimento base ilíquido recebido mensalmente.



2 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado em situação de reforma ou aposentação corresponderá a 0,5 % da pensão ilíquida recebida mensalmente.

3 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado nas condições referidas na alínea d) do n.º 1 do artigo 8.º corresponderá a 1 % do valor do salário mínimo nacional.

4 — Independentemente da situação profissional ou laboral de cada associado, o valor da respectiva quota mensal a pagar não poderá ser inferior ao valor referido no número anterior.

### Artigo 15.º

#### Isenção temporária e parcial do pagamento de quota

1 — A direcção poderá isentar parcialmente do pagamento de quotas, com carácter excepcional e temporário, os sócios que o requeiram e comprovem ter dificuldades objectivas em poder fazê-lo.

2 — A concessão da faculdade prevista no número anterior não isenta o sócio do pagamento do valor mínimo previsto no n.º 3 do artigo anterior.

### SECÇÃO III

#### Do Regime Disciplinar

### Artigo 16.º

#### Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Injustificadamente, não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º;

b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato.

### Artigo 17.º

#### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão.

### Artigo 18.º

#### Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, instruído por uma comissão eleita de entre os membros da assembleia distrital de delegados a que o associado pertence.

### Artigo 19.º

#### Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar a direcção.

2 — 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 sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

6 — Da decisão da direcção cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral de delegados, na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada.

7 — Da decisão da assembleia geral de delegados cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

8 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral prevista no n.º 3 do artigo 27.º

### CAPÍTULO IV

#### Da estrutura organizativa

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos do Sindicato

### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 20.º

#### Órgãos do Sindicato

Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O congresso;
- d) A direcção;
- e) A assembleia geral de delegados;
- f) O conselho fiscal e de jurisdição;
- g) As assembleias distritais;
- h) As direcções distritais;
- i) As assembleias distritais de delegados.

### Artigo 21.º

#### Corpos gerentes

Constituem os corpos gerentes do Sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) As direcções distritais;
- d) O conselho fiscal e de jurisdição.

**Artigo 22.º****Eleição dos corpos gerentes**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção previstos na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 41.º são eleitos por voto directo, secreto e universal pela assembleia geral.

2 — Os membros das direcções distritais são eleitos por voto directo, secreto e universal na respectiva assembleia distrital.

3 — A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, decorrem de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral.

4 — Os corpos gerentes são eleitos em acto eleitoral simultâneo, salvo em situações de eleições intercalares decorrentes de alteração estatutária ou da destituição de algum órgão que, nos termos dos presentes estatutos, não implique a perda de mandato de todos os corpos gerentes.

**Artigo 23.º****Duração do mandato**

1 — A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Nos casos previstos na parte final do n.º 4 do artigo anterior, o mandato termina simultaneamente com o dos restantes órgãos.

**Artigo 24.º****Gratuidade do cargo**

1 — O exercício do cargo de membro dos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

**Artigo 25.º****Destituição dos corpos gerentes**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção previstos na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 41.º e do conselho fiscal e de jurisdição podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Os membros das direcções distritais podem ser destituídos pela respectiva assembleia distrital, nos termos do n.º 1.

4 — Quando ocorrer a perda de mandato, independentemente do motivo, de membro da direcção de entre os previstos na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 41.º, a respectiva direcção distrital indica, de entre os seus membros, o que o substituirá na direcção.

5 — As assembleias distritais que destituírem, pelo menos, 50 % dos membros da respectiva direcção distrital, elegerão uma comissão provisória em substituição do órgão destituído.

6 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5, realizar-se-ão eleições intercalares no prazo máximo de 60 dias.

7 — Para efeitos da contagem do prazo referido no número anterior, não serão considerados os períodos de interrupção da actividade lectiva.

**SUBSECÇÃO II****Da assembleia geral****Artigo 26.º****Definição e composição**

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

**Artigo 27.º****Competências**

1 — Compete à assembleia geral:

*a*) Eleger e destituir, nos termos destes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção previstos na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 41.º;

*b*) Eleger uma comissão provisória para substituir o órgão de que tenham sido destituídos 50 % ou mais dos seus membros;

*c*) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;

*d*) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;

*e*) Deliberar sobre a extinção do Sindicato e forma de liquidação do seu património;

*f*) Mandatar a direcção para decretar a greve ou outras formas de luta a desenvolver;

*g*) Analisar e debater a situação político-sindical;

*h*) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;

*i*) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

*j*) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia geral de delegados;

*k*) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

*l*) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

*m*) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;

*n*) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

2 — Exceptuando as alíneas *f*) e *g*), as competências enunciadas são da exclusiva competência da assembleia geral.

3 — As deliberações constantes das alíneas *a)*, *c)*, *e)* e *m)* deste artigo serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal, necessitando, para a sua aprovação, nos casos das alíneas *a)*, *c)* e *m)*, de maioria simples.

#### Artigo 28.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

*a)* De três em três anos, para proceder à eleição dos corpos gerentes;

*b)* Anualmente, até 31 de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentados pela direcção;

*c)* Anualmente, até 31 de Dezembro, para aprovar, alterar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos associados, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 29.º

##### Convocação

1 — A convocatória da assembleia geral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição, da assembleia geral de delegados sindicais ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocatória será dada a conhecer a todos os associados por carta ou sob forma de anúncio, no mínimo, num jornal diário de implantação nacional, sendo também divulgada através dos órgãos de informação do Sindicato, incluindo a página de Internet.

3 — Os pedidos de convocação das reuniões ordinárias devem conter um projecto de ordem de trabalhos, data, hora e, sempre que possível, os locais onde pode reunir, que constarão, obrigatoriamente, da respectiva convocatória.

4 — Os pedidos de convocação das reuniões extraordinárias, para além de cumprirem o exposto no número anterior, devem conter a necessária fundamentação para a sua realização.

5 — A convocação das reuniões é feita com uma antecedência mínima de 15 dias.

6 — A assembleia geral terá de se realizar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação.

7 — A assembleia geral poderá realizar-se, excepcionalmente, no prazo máximo de 45 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação, em casos devidamente justificados pela mesa da assembleia geral.

8 — No caso previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 27.º dos estatutos, no que respeita à eleição, o prazo mínimo de convocação é de 45 dias.

9 — Nos casos previstos nas alíneas *c)*, *e)* e *m)*, todas do n.º 1 do artigo 27.º dos estatutos, o prazo mínimo de convocação é de 30 dias.

10 — No caso previsto no n.º 8 do presente artigo, o prazo máximo para a realização da assembleia geral é de

60 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação.

11 — Nos casos previstos no n.º 9 do presente artigo, o prazo máximo para a realização da assembleia geral é de 45 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne descentralizadamente, por distritos ou por delegações.

2 — A assembleia geral poderá reunir num único local, por decisão justificada pela mesa da assembleia geral ou por decisão da própria assembleia geral.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *a)*, no que respeita à eleição, *c)*, *e)* e *m)*, todas do n.º 1 do artigo 27.º, o funcionamento descentralizado poderá determinar a constituição de mesas de voto a funcionar em escolas, no sentido de facilitar a participação dos associados.

4 — A assembleia geral para deliberar sobre a destituição de membros dos corpos gerentes definidos no n.º 1 do artigo 25.º dos estatutos funciona obrigatoriamente num único local, tendo a decisão de destituição de ser tomada por voto directo e secreto e participada por, pelo menos, 200 associados.

5 — Com as excepções previstas nos presentes estatutos, as reuniões da assembleia geral têm início e poderão funcionar à hora marcada, com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois, com qualquer número de presenças.

6 — Salvo nos casos previstos nas alíneas *a)*, no que respeita à eleição, *c)*, *e)* e *m)*, todas do n.º 1 do artigo 27.º, não é permitido o voto por correspondência.

7 — Em caso algum é permitido o voto por procuração.

8 — Para além do disposto nos presentes estatutos, o funcionamento da assembleia geral será ainda objecto de regulamento próprio, a aprovar em assembleia geral.

#### Artigo 31.º

##### Deliberações

1 — Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, procede-se a nova votação, após a qual, caso subsista o empate, se marcará, dentro do prazo aí aprovado, nova data para continuação da assembleia geral, para decisão.

#### SUBSECÇÃO III

##### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 32.º

##### Definição e composição

1 — A mesa da assembleia geral é o órgão responsável pela direcção dos trabalhos da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por sete membros efectivos e quatro suplentes, sendo um daqueles o presidente e os restantes secretários.

3 — Dos membros efectivos, haverá obrigatoriamente um por cada distrito.

4 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pela mesa da assembleia geral.

### Artigo 33.º

#### Competências

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral e demais assembleias previstas nos presentes estatutos, nos termos e prazos regulamentares;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;

c) Colaborar com a direcção na divulgação, aos associados, das decisões tomadas em assembleia geral;

d) Deliberar sobre a forma de funcionamento da assembleia geral, nomeadamente quanto à descentralização, quando esta não se encontre expressa nos estatutos ou no regulamento da assembleia geral;

e) Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;

f) Representar interinamente o Sindicato, até à realização de novas eleições, em caso de destituição da direcção;

g) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes;

h) Conferir posse aos corpos gerentes, dentro do prazo de 30 dias após publicação dos resultados oficiais das eleições.

### SUBSECÇÃO IV

#### Do congresso

### Artigo 34.º

#### Definição e composição

1 — O congresso é um espaço de definição de linhas gerais de orientação para a acção sindical.

2 — O congresso é um órgão de representação indirecta, constituído por delegados eleitos nos núcleos sindicais e por delegados por inerência.

3 — A assembleia geral de delegados aprovará o regulamento que definirá as condições de eleição dos delegados e os critérios de inerência.

4 — O regulamento referido no número anterior não poderá nunca definir um número de delegados por inerência que ultrapasse um terço do total, sendo assim garantido que o número de delegados eleitos representará sempre, pelo menos, dois terços do total de delegados ao congresso.

### Artigo 35.º

#### Competências

1 — Compete ao congresso:

a) Realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;

b) Fazer a análise da situação geral do movimento sindical;

c) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos espe-

cíficos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa e da situação social e profissional dos professores.

2 — O congresso não poderá deliberar sobre matérias da exclusiva competência da assembleia geral, embora as possa debater.

### Artigo 36.º

#### Periodicidade

O congresso reúne, por norma, de três em três anos, podendo, no entanto, este prazo ser alterado pelos órgãos competentes para a sua convocação.

### Artigo 37.º

#### Convocação

A convocatória do congresso é feita pela mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, ouvida a assembleia geral de delegados, e pela assembleia geral, sendo, neste caso, e só para este efeito, exigido um número mínimo de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos.

### Artigo 38.º

#### Preparação e organização

1 — Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da responsabilidade da direcção do Sindicato, podendo ser orientados por uma comissão organizadora do congresso, eleita em assembleia geral de delegados, sob proposta da direcção.

2 — O regulamento do congresso será discutido e aprovado em assembleia geral de delegados, mediante projecto elaborado pela direcção.

### Artigo 39.º

#### Funcionamento

1 — A mesa que procederá à abertura do congresso é assegurada pela mesa da assembleia geral.

2 — A condução dos trabalhos do congresso será da responsabilidade de uma MESA para o efeito eleita, constituindo esta eleição primeiro ponto da ordem de trabalhos.

### Artigo 40.º

#### Deliberações

1 — As deliberações do congresso só terão validade quando se verificar a existência de quórum.

2 — As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes.

### SUBSECÇÃO V

#### Da direcção

### Artigo 41.º

#### Definição e composição

1 — A direcção é o órgão responsável por dirigir e co-ordenar toda a actividade do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato é colegial e compõe-se de:

a) 45 membros efectivos e 20 suplentes, dos vários graus, ramos e sectores de educação e ensino, eleitos em assembleia geral nos termos destes estatutos, reflectindo a diversidade geográfica e as necessidades organizativas do Sindicato;

b) 21 elementos das direcções distritais, encontrados da seguinte forma: 5 elementos nos distritos que representem 30 % ou mais dos associados; 4 elementos, nos distritos que representem entre 15 % e 29 % dos associados; 3 elementos, nos distritos com menos de 15 % dos associados.

#### Artigo 42.º

##### Competências

Compete, em especial, à direcção:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos, com a orientação definida no programa com que foi eleita e com as deliberações sobre a orientação definidas pela assembleia geral;

b) Dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do Sindicato;

c) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do congresso;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição ou readmissão de sócios;

e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

f) Elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição, para subsequente apresentação à assembleia geral, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;

j) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente;

l) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta;

m) Dirigir o trabalho de organização sindical, com o apoio dos órgãos distritais;

n) Eleger a comissão executiva e promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;

o) Solicitar a convocação do congresso, das assembleias de delegados e de todas as demais assembleias previstas nos presentes estatutos;

p) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse dos novos corpos gerentes;

q) Isentar sócios do pagamento de quota, nos termos dos presentes estatutos;

r) Garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade, de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral;

s) Exercer o poder disciplinar.

#### Artigo 43.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

2 — A periodicidade das reuniões da comissão executiva será definida na primeira reunião plenária da direcção.

#### Artigo 44.º

##### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião da direcção é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes da direcção, bem como da comissão executiva, é da responsabilidade da coordenação do Sindicato.

#### Artigo 45.º

##### Funcionamento

1 — A direcção é um órgão colegial.

2 — A direcção elegerá, na sua primeira reunião, a coordenação do Sindicato e a comissão executiva.

3 — A direcção estruturar-se-á em departamentos e ou frentes de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical e com as necessidades organizativas do Sindicato.

4 — Poderão assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.

#### Artigo 46.º

##### Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### Artigo 47.º

##### Responsabilização do Sindicato

1 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção devidamente mandatados.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Da assembleia geral de delegados

#### Artigo 48.º

##### Definição e composição

1 — A assembleia geral de delegados é um órgão deliberativo, no âmbito das suas competências, com respon-

sabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.

2 — A assembleia geral de delegados é um órgão de representação constituído por todos os delegados sindicais em efectividade de funções.

#### Artigo 49.º

##### Competências

Compete à assembleia geral de delegados:

- a) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;
- b) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral;
- e) Proceder à eleição da comissão organizadora do congresso, sob proposta da direcção, no caso de vir a ser constituída;
- f) Apreciar eventuais pedidos de readmissão de sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão, só podendo a readmissão ter lugar se votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes;
- g) Regulamentar, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

#### Artigo 50.º

##### Periodicidade das reuniões

- 1 — A assembleia geral de delegados reúne ordinariamente, no mínimo, três vezes por ano.
- 2 — A assembleia geral de delegados reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes, pelas comissões sindicais ou pelos delegados sindicais, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 51.º

##### Convocação

- 1 — A convocatória da assembleia geral de delegados é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.
- 2 — A assembleia geral de delegados reunirá a requerimento da direcção ou de, pelo menos, 10 comissões sindicais ou 30 delegados sindicais.

#### Artigo 52.º

##### Funcionamento

- 1 — A assembleia geral de delegados pode funcionar descentralizadamente.
- 2 — A assembleia geral de delegados poderá reunir por graus, ramos e sectores de educação e ensino.
- 3 — A condução dos trabalhos da assembleia geral de delegados é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.
- 4 — As reuniões da assembleia geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo

que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5 — Caso a reunião não se efectue por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia de delegados antes de decorridos 90 dias sobre a data da reunião não realizada.

6 — Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia geral de delegados como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados sindicais efectivos.

7 — Poderão assistir à assembleia geral de delegados, sem direito a voto e a uso da palavra, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 53.º

##### Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral de delegados são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### SUBSECÇÃO VII

##### Do conselho fiscal e de jurisdição

#### Artigo 54.º

##### Definição e composição

- 1 — O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do Sindicato.
- 2 — O conselho fiscal e de jurisdição é composto por sete elementos efectivos e três suplentes.

#### Artigo 55.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- b) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor à mesa da assembleia geral a convocação de nova assembleia;
- c) Propor à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral, da assembleia geral de delegados e das assembleias distritais, quando entender necessário;
- d) Dar parecer sobre o plano e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção para apreciação pela assembleia geral;
- e) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato, das direcções distritais e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação de contabilidade geral do Sindicato;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito.

#### Artigo 56.º

##### Periodicidade das reuniões

- 1 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos seus próprios membros, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 57.º

##### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e de jurisdição.

3 — A convocação das reuniões do conselho fiscal e de jurisdição pode ser solicitada pela assembleia geral, pela direcção, pela assembleia geral de delegados ou por, pelo menos, três dos seus membros.

#### Artigo 58.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal e de jurisdição elegerá, na primeira reunião, o presidente, de entre os seus membros.

2 — A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

#### Artigo 59.º

##### Deliberações

1 — O conselho fiscal e de jurisdição só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

### SECÇÃO II

#### Da organização distrital

##### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 60.º

##### Estruturas a nível distrital

As estruturas sindicais a nível distrital, que correspondem ao âmbito geográfico do respectivo distrito, são:

- a) A assembleia distrital;
- b) A direcção distrital;
- c) A assembleia distrital de delegados.

##### SUBSECÇÃO II

##### Das assembleias distritais

#### Artigo 61.º

##### Definição e composição

1 — As assembleias distritais são órgãos deliberativos no âmbito geográfico do respectivo distrito.

2 — As assembleias distritais são constituídas por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que prestam serviço no respectivo distrito.

#### Artigo 62.º

##### Competências

1 — Compete às assembleias distritais:

- a) Eleger, de entre os seus membros, as direcções distritais;
- b) Destituir os membros das direcções distritais;
- c) Eleger uma comissão provisória em substituição da direcção distrital de que tenham sido destituídos pelo menos 50 % dos seus membros;
- d) Eleger os dois elementos que integrarão a mesa das assembleias distritais;
- e) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos associados do respectivo distrito;
- f) Apreciar, discutir e votar propostas apresentadas pelas direcções distritais por qualquer dos sindicalizados do respectivo distrito ou por outros órgãos sindicais.

2 — As decisões a que se referem as alíneas e) e f) do n.º 1 deverão preservar a unidade do Sindicato, subordinando-se sempre às decisões da assembleia geral.

#### Artigo 63.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias distritais reúnem ordinariamente de três em três anos para eleição da respectiva direcção.

2 — As assembleias distritais reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos associados do respectivo distrito, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 64.º

##### Convocação

1 — A convocatória é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória será dada a conhecer a todos os associados do respectivo distrito, por carta ou sob forma de anúncio, no mínimo, num jornal diário de implantação nacional, sendo também divulgada através dos órgãos de informação do Sindicato, incluindo a página de Internet.

3 — As assembleias distritais reúnem por solicitação da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição, das respectivas direcção distrital ou assembleia distrital de delegados ou a requerimento de 10 % ou, pelo menos, 200 sócios do respectivo distrito no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 65.º

##### Funcionamento

1 — Aplicam-se às assembleias distritais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral e as do seu regulamento.

2 — A condução dos trabalhos das assembleias distritais é da responsabilidade de uma mesa composta pelo

elemento da mesa da assembleia geral do respectivo distrito, que preside, e dois elementos eleitos pela respectiva assembleia distrital, de entre os seus membros.

3 — A assembleia distrital para deliberar sobre a destituição de membros da respectiva direcção distrital funciona obrigatoriamente num único local, tendo a decisão de destituição de ser tomada por voto directo e secreto e participada por, pelo menos, 75 associados do respectivo distrito.

#### Artigo 66.º

##### Deliberações

Salvo nos casos definidos pelos presentes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### SUBSECÇÃO III

##### Das direcções distritais

#### Artigo 67.º

##### Definição e composição

1 — As direcções distritais são órgãos responsáveis por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, no âmbito do respectivo distrito, no respeito pelas orientações gerais da direcção.

2 — As direcções distritais são constituídas por associados de vários graus, ramos e sectores de educação e ensino, reflectindo a diversidade geográfica, a existência de delegações e as necessidades organizativas nos respectivos distritos, nos seguintes termos:

- a) 32 a 40 elementos efectivos e até 14 suplentes em distritos que representem mais de 30 % dos associados;
- b) 24 a 30 elementos efectivos e até 10 suplentes, nos distritos que representem entre 15 % e 29 % dos associados;
- c) 16 a 20 elementos efectivos e até 7 suplentes, nos distritos com menos de 15 % dos associados.

3 — As listas candidatas a este órgão deverão indicar os elementos que integrarão a direcção, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 41.º

#### Artigo 68.º

##### Competências

Compete às direcções distritais:

- a) Propor à direcção a criação de delegações em locais que entendam convenientes;
- b) Dinamizar e organizar a vida sindical no respectivo distrito e coordenar o trabalho das delegações;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;
- d) Executar as decisões tomadas pelos órgãos do Sindicato;
- e) Dirigir e gerir os serviços distritais, obrigando-se a, mensalmente, apresentar contas à contabilidade geral do Sindicato;
- f) Apresentar, anualmente, à direcção um projecto de orçamento e o respectivo plano de actividades;

g) Promover a ligação dos associados à actividade do Sindicato;

h) Promover o apoio individual aos associados do respectivo distrito;

i) Solicitar a convocação das assembleias distritais e convocar as assembleias distritais de delegados;

j) Indicar, de entre os seus membros, aquele que substituirá um membro destituído da direcção, de entre os previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 41.º

#### Artigo 69.º

##### Periodicidade das reuniões

As direcções distritais determinarão, na primeira reunião, a periodicidade das suas reuniões.

#### Artigo 70.º

##### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião das direcções distritais é da responsabilidade do elemento da mesa da assembleia geral, do respectivo distrito.

2 — A convocatória das reuniões seguintes das direcções distritais é da responsabilidade da coordenação da respectiva direcção distrital.

#### Artigo 71.º

##### Funcionamento

1 — As direcções distritais elegerão, na sua primeira reunião, a coordenação da respectiva direcção distrital.

2 — As direcções distritais podem estruturar-se em departamentos e ou frentes de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical da direcção e com as necessidades organizativas nos respectivos distritos.

#### Artigo 72.º

##### Deliberações

1 — As direcções distritais só podem deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Das assembleias distritais de delegados

#### Artigo 73.º

##### Definição e composição

1 — As assembleias distritais de delegados são órgãos deliberativos, no âmbito das suas competências, no respectivo distrito, com responsabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.

2 — As assembleias distritais de delegados são constituídas por todos os delegados sindicais em efectividade de funções no respectivo distrito.



**Artigo 74.º****Competências**

Compete às assembleias distritais de delegados:

- a) Apoiar a direcção, em especial a respectiva direcção distrital, no trabalho de dinamização e na resolução de todos os problemas decorrentes da actividade sindical;
- b) Analisar as questões apresentadas pela direcção, em especial pela respectiva direcção distrital, ou pelos delegados da respectiva assembleia distrital;
- c) Exercer uma acção de análise crítica sobre a actividade sindical e, em especial, da respectiva direcção distrital;
- d) Servir de elemento de ligação e coordenação dos núcleos sindicais de base no respectivo distrito;
- e) Solicitar a convocação da respectiva assembleia distrital;
- f) Eleger, de entre os seus membros, a comissão que instruirá cada processo disciplinar respeitante a associados do respectivo distrito, nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos.

**Artigo 75.º****Periodicidade das reuniões**

- 1 — As assembleias distritais de delegados reúnem, no mínimo, três vezes por ano.
- 2 — As assembleias distritais de delegados reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos seus próprios membros, nos termos do artigo seguinte.

**Artigo 76.º****Convocação**

- 1 — A convocatória das reuniões das assembleias distritais de delegados é da responsabilidade da respectiva direcção distrital.
- 2 — As assembleias distritais de delegados reúnem por solicitação da mesa da assembleia geral, da direcção, da respectiva direcção distrital, da respectiva assembleia distrital ou, ainda, a requerimento de, pelo menos, 10 % dos delegados sindicais que a integram.

**Artigo 77.º****Funcionamento**

- 1 — As assembleias distritais de delegados podem reunir descentralizadamente por concelhos, por agrupamentos de concelhos ou por delegação.
- 2 — As assembleias distritais de delegados podem também reunir por graus, ramos e sectores de educação e ensino.
- 3 — A condução dos trabalhos das assembleias distritais de delegados é da responsabilidade de uma mesa, composta por um elemento da respectiva direcção distrital, que preside, e dois elementos eleitos pela respectiva assembleia distrital de delegados, de entre os seus membros.
- 4 — As reuniões das assembleias distritais de delegados, quando requeridas pelos seus membros, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de

requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5 — Caso a reunião não se efectue por não estarem presentes os requerentes necessários, estes perdem o direito de convocar nova assembleia antes de decorridos 90 dias sobre a data da reunião não realizada.

6 — As assembleias distritais de delegados poderão deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

**Artigo 78.º****Deliberações**

As deliberações das assembleias distritais de delegados são tomadas por maioria simples dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

**SECÇÃO III****De outros níveis de organização****Artigo 79.º****Organização**

As diferentes estruturas do Sindicato deverão reflectir as suas necessidades organizativas, conjugando espaços de representação dos diferentes graus, ramos e sectores de educação e ensino, com outros que assegurem maior transversalidade de reflexão, análise e acompanhamento do trabalho e ainda outros que respondam a especificidades próprias de outras áreas de trabalho.

**Artigo 80.º****Organização sindical de base**

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados por todos os associados de:

- a) Um estabelecimento de educação e ensino;
- b) Agrupamentos de escolas, na configuração que lhes for dada pelo modelo vigente de autonomia, administração e gestão escolar;
- c) Agrupamentos de escolas que não correspondam à lógica organizativa prefigurada na alínea anterior, mas que juntem associados de mais de um estabelecimento de educação e ensino;
- d) Outras instituições ou grupos com situação e interesses comuns que não se encontrem, temporária ou definitivamente, a exercer trabalho efectivo num estabelecimento de educação e ensino.

**Artigo 81.º****Órgãos do núcleo sindical de base**

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, órgão deliberativo integrado por todos os sindicalizados do núcleo sindical que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos;
- b) A comissão sindical, órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, integrado por todos os delegados sindicais efectivos e suplentes.

## Artigo 82.º

### Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do núcleo e outros problemas de interesse para a classe;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

## Artigo 83.º

### Competências da comissão sindical

Compete à comissão sindical:

- a) Actuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, constituindo o elo de ligação permanente entre os sindicalizados e todo o conjunto da estrutura sindical;
- b) Coordenar a actividade do núcleo sindical, de acordo com o estabelecido nos estatutos do Sindicato e no estatuto do delegado sindical e com as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## Artigo 84.º

### Normas regulamentares

No estatuto do delegado sindical, a aprovar em assembleia geral, serão regulamentados:

- a) O número de delegados sindicais de cada núcleo sindical;
- b) A forma de eleição e destituição dos delegados sindicais;
- c) As competências e atribuições dos delegados sindicais e da comissão sindical.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

#### SECÇÃO I

##### Do regime financeiro

## Artigo 85.º

### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato dos Professores do Norte:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 88.º dos presentes estatutos.

## Artigo 86.º

### Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório

e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

## Artigo 87.º

### Orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado de parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O orçamento deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos de exercício

## Artigo 88.º

### Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e num fundo de solidariedade, destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízo financeiro por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical.

2 — A assembleia geral de delegados regulamentará, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

3 — Cabe à direcção garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade de acordo com o regulamento aprovado em assembleia geral de delegados.

4 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO VI

### Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

## Artigo 89.º

### Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo a metodologia de discussão e votação ser previamente aprovada em assembleia geral.

2 — Podem apresentar propostas de alteração aos estatutos:

- a) A direcção;
- b) 25 delegados sindicais em exercício de funções;
- c) 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Terão direito de voto na assembleia-geral que reveja os estatutos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

5 — Para deliberar validamente, a assembleia geral convocada para a revisão dos estatutos terá que ser participada por, pelo menos, 5 % do número total de associados.

6 — Cabe ao conselho fiscal e de jurisdição deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

#### Artigo 90.º

##### **Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos**

1 — A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos, será feita, salvo nos casos em que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à direcção.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal e de jurisdição, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### **Da extinção**

#### Artigo 91.º

##### **Extinção**

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de três quartos do número total de sócios.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

### CAPÍTULO VIII

#### **Disposições finais**

#### Artigo 92.º

##### **Períodos de férias e interrupções lectivas**

Nos períodos habitualmente dedicados a férias e interrupções lectivas, não poderão realizar-se assembleias deliberativas.

Registados em 23 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 125 do livro n.º 2.

### **SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático de Professores — Alteração**

Alteração, deliberada no IX Congresso, de 14 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2005.

### CAPÍTULO I

#### **Da identificação do Sindicato**

#### Artigo 1.º

##### **Sigla, natureza, âmbito e sede**

1 — O Sindicato Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP, associação sindical constituída pelos professores, educadores, formadores, investigadores e demais profissionais com funções técnico-pedagógicas, técnico-educativas na área da educação/formação e que exerçam a sua actividade em território nacional ou internacional.

2 — O SINDEP tem a sua sede nacional em Lisboa.

#### Artigo 2.º

##### **Símbolo**

O SINDEP terá como símbolo o que for aprovado em congresso.

#### Artigo 3.º

##### **Bandeira e hino**

A bandeira e o hino são os que forem aprovados em congresso.

### CAPÍTULO II

#### **Dos princípios fundamentais e afins**

#### Artigo 4.º

##### **Autonomia**

O SINDEP é uma organização autónoma independente do patronato, religiões, partidos políticos e do Estado.

#### Artigo 5.º

##### **Sindicalismo democrático**

O SINDEP rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários e na participação activa dos associados na actividade sindical.

#### Artigo 6.º

##### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento aprovado pelo conselho geral, nos termos da alínea o) do n.º 2 do artigo 33.º e segundo os seguintes princípios:

a) Em respeito pelo princípio da liberdade de expressão e do exercício do direito de tendência, o SINDEP está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos filiados, a todos os níveis e em todos os órgãos do Sindicato;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do SINDEP e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada filiado, individualmente considerado;

c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SINDEP subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

### Artigo 7.º

#### Estrutura superior do movimento sindical

1 — O SINDEP reconhece respectivamente, a nível nacional e a nível internacional, a UGT (União Geral de Trabalhadores) e a CES (Confederação Europeia de Sindicatos), como centrais sindicais defensoras do sindicalismo democrático, livre e independente.

2 — O SINDEP reconhece, igualmente, a EI — IE (Internacional da Educação) como a estrutura que reúne a nível planetário todos os sindicatos de educadores e professores que lutam por dignificar cada vez mais a função docente e que perfilham também dos princípios do sindicalismo livre e democrático e CSEE (Comité Sindical Europeu do Ensino) enquanto organização europeia da IE.

### Artigo 8.º

#### Solidariedade sindical

1 — O SINDEP lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e por um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato privilegiará formas de solidariedade e cooperação com os sindicatos representativos dos professores.

3 — Para a realização dos seus fins poderá filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais, por deliberação do Conselho Nacional.

### Artigo 9.º

#### Objectivos e fins

São objectivos fundamentais do Sindicato:

a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;

b) Defender e promover firme e conscientemente a melhoria das condições de trabalho dos associados;

c) Assegurar a melhoria da qualidade de ensino e de educação, exigindo a profissionalização de todos os docentes e o seu aperfeiçoamento técnico permanente, lutar pela garantia da liberdade de aprender e ensinar, promovendo a elaboração de adequadas normas deontológicas;

d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, instituindo, nomeadamente, um fundo de greve de solidariedade;

e) Defender e exercer o direito a contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

f) Promover a formação cívica, sindical e política dos associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

g) Apoiar e enquadrar pelas formas adequadas as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

h) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;

i) Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação e nos organismos de gestão participada, nomeadamente nas escolas e noutros centros de educação e investigação científica, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;

j) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os postos de trabalho dos associados;

k) Defender a formação contínua;

l) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos sócios aposentados;

m) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;

n) Defender e promover formas cooperativas e outras de produção, distribuição, consumo, habitação, formação e de solidariedade social para benefício dos associados e familiares;

o) Defender e promover a formação profissional;

p) Exercer o direito à negociação colectiva;

q) Exercer o direito de greve.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 10.º

##### Qualidade de sócio

1 — Podem inscrever-se como sócios do SINDEP todos os professores e educadores referidos no artigo 1.º, ainda que tenham passado à situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez e situação transitória de desemprego.

2 — A inscrição de novos associados será considerada caso a caso.

3 — Os associados transitoriamente no exercício de funções políticas no Governo mantêm a qualidade de sócios, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindical.

#### Artigo 11.º

##### Admissão

O pedido de admissão é dirigido aos serviços do Sindicato em modelo próprio fornecido para o efeito; será acompanhado de uma fotografia e indicação do círculo eleitoral em que pretende integrar-se ou indicar posteriores alterações quando ocorrerem.

## Artigo 12.º

### Consequência do pedido de admissão

O pedido de admissão implica para o trabalhador a aceitação dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos do SINDEP.

## Artigo 13.º

### Recusa de admissão

1 — A direcção do SINDEP poderá recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do candidato a associado aos princípios democráticos do SINDEP.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção informa o professor dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

## Artigo 14.º

### Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas dos estatutos;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

d) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto relativo à actividade profissional;

e) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;

f) Recorrer para o conselho geral das deliberações da direcção que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

2 — Considera-se no gozo dos seus direitos o sócio com as quotas em dia, sem prejuízo do estipulado no artigo 23.º

## Artigo 15.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato, quando tomadas de acordo com os estatutos;

c) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;

d) Participar nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;

e) Divulgar e fortalecer os princípios do sindicalismo democrático;

f) Comunicar no prazo máximo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional;

g) Comunicar ao Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;

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

## Artigo 16.º

### Perda de qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio o professor que:

1) Comunique com a antecedência mínima de 30 dias e por escrito a vontade de se desvincular do SINDEP;

2) Deixe de pagar a quota por período superior a três meses e, depois de devidamente notificado, não regularize a situação, excepto nos seguintes casos:

a) Quando comprovadamente deixe de receber o seu vencimento;

b) Por qualquer outro motivo aceite pela direcção;

3) Seja notificado do cancelamento da sua inscrição;

4) Tenha sido punido com a pena de expulsão.

## Artigo 17.º

### Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho geral, sob proposta da direcção e ouvida a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

## CAPÍTULO IV

### Do poder, processo e medidas disciplinares

## Artigo 18.º

### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas proceder às verificações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre medidas disciplinares a aplicar e comunicá-las à direcção ou propor a sua aplicação ao conselho geral nos casos em que os estatutos o determinem, remetendo-lhe, para o efeito, o respectivo processo.

3 — Das deliberações da comissão disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral dentro de 10 dias sobre a data da respectiva notificação.

4 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data do recibo ou da interposição. O conselho geral delibera, em última instância, devendo o recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

## Artigo 19.º

### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a 30 dias, a que se segue, se a ela houver lugar, o processo propriamente dito; este inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra

recibo, no prazo de oito dias contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder a entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido alegará a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à boa prova da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prolongado até ao limite de novo período de 30 dias, quando a comissão disciplinar o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência do conselho geral.

6 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção ou notificação pessoal.

7 — Com as necessárias adaptações, em tudo o que não contrarie os presentes estatutos, aplica-se subsidiariamente o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (EDTEFP).

#### Artigo 20.º

##### Garantia de defesa

Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada ao sócio sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 21.º

##### Medidas disciplinares

1 — Cumpridas as formalidades consignadas nos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos sócios que infrinjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Menção em acta da reunião que tomar a deliberação;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas c), d) e e) são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da comissão disciplinar, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violam frontalmente os estatutos;
- b) Não acatam as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Causem danos patrimoniais ou ao bom nome do SINDEP.

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

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

5 — Constitui agravamento da pena pertencer aos órgãos do SINDEP.

## CAPÍTULO V

### Da quotização

#### Artigo 22.º

##### Quotização

1 — O sistema de quotização e o montante das quotas serão fixados pelo conselho geral.

2 — A cobrança da quota compete ao SINDEP, que poderá elaborar com as entidades patronais os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

3 — Do montante da cobrança mensal, 50 % das quotas destinam-se ao funcionamento e dinamização das respectivas direcções regionais do SINDEP, deduzidas as contribuições financeiras devidas para com as organizações nacionais e internacionais em que o SINDEP estiver filiado, bem como as despesas de cobrança.

4 — A quota do professor reformado é metade do valor da quota do professor em efectividade de funções.

#### Artigo 23.º

##### Isenção de quotas

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

## CAPÍTULO VI

### Dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 24.º

##### Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A mesa do congresso e do conselho geral;
- b) O congresso;
- c) O conselho geral;
- d) A direcção, constituída pela direcção nacional e direcções regionais;
- e) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 25.º

##### Constituição do congresso

1 — O congresso é constituído por delegados eleitos e por inerência.

2 — São delegados por inerência:

- a) A mesa do congresso e do conselho geral;
- b) O secretário-geral;

c) O tesoureiro;

d) Até 25 % do total de delegados ao congresso indicados pela direcção de entre os seus membros, incluindo obrigatoriamente os coordenadores das direcções regionais.

3 — O número de delegados ao congresso não pode ser inferior a 200.

4 — Participam sem direito a voto os membros efectivos da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

### Artigo 26.º

#### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de acordo com a lei geral, convocado pela mesa do congresso.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pela mesa do congresso por proposta aprovada em conselho geral ou por um mínimo de um terço de associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em, pelo menos, um dos jornais diários de grande circulação nacional e onde constará a ordem de trabalhos, o dia (ou dias), horas e locais de funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

### Artigo 27.º

#### Competência do congresso

São da exclusiva competência do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical do Sindicato;

b) Aprovação do regimento do congresso;

c) Aprovação e alteração dos estatutos;

d) Dissolução ou fusão do Sindicato;

e) Eleição dos membros:

Mesa do congresso e do conselho geral;

Conselho geral;

Direcção;

Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

f) Apreciar toda a actividade do Sindicato relativamente a todos os órgãos e instâncias;

g) Deliberar sobre a destituição, no seu todo ou em parte, da direcção e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas nos termos dos estatutos.

### Artigo 28.º

#### Eleição de delegados ao congresso

1 — O conselho geral fixará em regulamento eleitoral o número de delegados ao congresso.

2 — Os delegados ao congresso a que se refere o n.º 1 do artigo 25.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional).

3 — A eleição dos delegados ao congresso faz-se por círculos eleitorais, de forma a cobrir todo o território nacional e representações no estrangeiro.

4 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo seguinte e divulgada até ao décimo dia subsequente ao da divulgação do congresso.

5 — Os círculos eleitorais referidos no n.º 3 são os seguintes:

a) Círculo eleitoral do Norte: constituído pelos distritos do Porto, Braga, Viana do Castelo, Vila Real, Bragança e pelos concelhos de Espinho, Santa Maria da Feira, Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Arouca, Castelo de Paiva e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro;

b) Círculo eleitoral do Centro: constituído pelos distritos de Aveiro, com excepção dos concelhos integrados no círculo eleitoral do Norte, Viseu, Guarda, Coimbra, Castelo Branco e Leiria;

c) Círculo eleitoral de Lisboa e Vale do Tejo e professores no estrangeiro: constituído pelos distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal;

d) Círculo eleitoral do Sul: constituído pelos distritos de Portalegre, Évora e Beja;

e) Círculo eleitoral do Algarve: constituído pelo distrito de Faro.

f) Círculo eleitoral dos Açores: constituído pela Região Autónoma dos Açores;

g) Círculo eleitoral da Madeira: constituído pela Região Autónoma da Madeira.

6 — Cada círculo eleitoral elege um número de delegados proporcional ao número de sócios inscritos nesse círculo a definir em regulamento eleitoral.

7 — Para efeitos do número anterior, cada círculo eleitoral elege no mínimo um delegado, nunca podendo ter maioria absoluta de delegados a eleger.

8 — Todo o processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa do congresso e por um a três representantes de cada lista concorrente, devendo ser garantida a observância dos princípios da igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

### Artigo 29.º

#### Organização e funcionamento do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, constituída pelo secretário-geral, por cinco membros designados pela direcção e pela mesa do congresso e do conselho nacional.

2 — A comissão organizadora assegurará o início dos trabalhos do congresso. À mesa do congresso compete assegurar o bom funcionamento dos trabalhos.

3 — O congresso deverá aprovar, sob proposta da comissão organizadora, o regimento que regulará o seu funcionamento e os poderes atribuídos e deveres dos seus membros e órgãos.

### Artigo 30.º

#### Deliberações

1 — O congresso só poderá reunir-se se no início da abertura dos trabalhos estiverem presentes metade e mais um dos seus membros.

2 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes, exigindo-se, no entanto, a maioria de três quartos dos delegados presentes para alteração dos estatutos.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 31.º

##### Composição e eleição do conselho geral

1 — O conselho geral é composto 35 a 41 membros efectivos e entre 5 a 15 suplentes eleitos em congresso, e pelos seguintes membros com inerência:

- a) Mesa do congresso e do conselho geral;
- b) Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, sem direito a voto;
- c) Até 15 membros da direcção, indicados pela direcção nacional, dos quais obrigatoriamente o secretário-geral, o tesoureiro e os coordenadores das direcções regionais.

2 — Os membros do conselho geral são eleitos em congresso pelo sistema de listas nominativas completas, por escrutínio secreto, método de Hondt, nos demais termos dos estatutos e regulamento eleitoral.

3 — São eleitas pelo congresso, integram o conselho geral e serão designadas como conselheiros honorários, as individualidades de reconhecido mérito e bons serviços prestados à causa do sindicalismo livre em geral, e do SINDEP em particular, desde que preencham as condições do artigo 1.º destes estatutos.

4 — O mandato dos membros do conselho geral caduca com o mandato da direcção, mantendo-se em funções até a posse do novo executivo eleito.

#### Artigo 32.º

##### Mesa do congresso e do conselho geral

A mesa do conselho geral é a mesma do congresso e é composta por:

- a) O presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Um secretário;
- d) Dois membros suplentes.

#### Artigo 33.º

##### Competência do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão que constitui a assembleia de representantes dos sócios, com competência para proceder ao acompanhamento e fiscalização dos restantes órgãos, entre congressos.

2 — Em especial, compete-lhe:

- a) Aprovar o seu regulamento interno e outros regulamentos nomeadamente eleitorais, de cedência e dos fundos previstos no regime financeiro de quaisquer órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;
- b) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 31 de Dezembro e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;

c) Deliberar sobre a declaração de greve sob proposta da direcção quando a sua duração seja superior a cinco dias;

d) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem a tomada de deliberações;

e) Pronunciar-se sobre toda a actividade da direcção e propor as orientações que entender necessárias, no cumprimento dos estatutos e das decisões aprovadas em congresso;

f) Propor ao congresso a alteração dos estatutos;

g) Propor ao congresso a destituição de toda ou de parte da direcção e ou da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

h) Marcar as datas das reuniões do congresso;

i) Eleger de entre os seus membros comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos do Sindicato demitidos ou que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;

j) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

k) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

l) Delegar competências do seu âmbito na direcção;

m) Aprovar a substituição dos membros das direcções regionais sob proposta da direcção nos termos previstos na alínea m) do n.º 1 do artigo 38.º dos estatutos;

n) Fixação do sistema de quotização e do montante das quotas;

o) Aprovação do regulamento do exercício de tendência previsto no n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos.

3 — As deliberações do conselho geral são tomadas por metade e mais um dos votos dos membros presentes, não podendo reunir sem a maioria da totalidade dos seus membros.

#### Artigo 34.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente em Dezembro e Março de cada ano e extraordinariamente sempre que convocado pelo respectivo presidente ou quem o substitua, a requerimento de um terço dos seus membros, da direcção, da direcção nacional ou da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — A convocação do conselho geral deverá ser nominal e por escrito com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião. A expedição da convocatória deverá ser feita de modo que todos os membros estejam na sua posse até cinco dias antes da reunião a que respeita.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho geral serão dirigidos ao presidente da mesa deste órgão por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhe referem. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá a convocação do conselho geral, de modo que este reúna até ao décimo quinto dia subsequente ao da recepção do requerimento.



## Artigo 35.º

**Competências do presidente da mesa do congresso e do conselho geral**

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral:

- a) Representar o Sindicato nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção, não tendo, contudo, direito a voto;
- c) Proceder à convocação do congresso e do conselho geral;
- d) Comunicar ao congresso e ao conselho geral quaisquer irregularidades de que tenha conhecimento;
- e) Assegurar o bom funcionamento das sessões do conselho geral e conduzir os respectivos trabalhos, tendo voto de qualidade;
- f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;
- g) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas do conselho geral;
- h) Garantir a correcta informação aos associados acerca das deliberações do conselho geral.

2 — Compete aos vice-presidentes substituir o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar as convocatórias do conselho geral;
- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do conselho geral;
- d) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa e do conselho geral;
- e) Passar certidão das actas do conselho geral, sempre que requeridas.

## SECÇÃO III

**Da direcção do Sindicato**

## Artigo 36.º

**Composição e eleição da direcção do Sindicato**

1 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente por um mínimo de 141 membros e um máximo de 181 efectivos e de entre 10 a 35 suplentes, eleitos em congresso em lista completa por maioria simples de votos dos delegados presentes.

2 — A direcção é constituída por:

- a) Direcção nacional, obrigatoriamente encabeçada pelo secretário-geral e pelo tesoureiro e por um mínimo de 104 membros e um máximo de 130 efectivos e entre 3 a 14 suplentes.
- b) Direcções regionais correspondentes a cada um dos círculos eleitorais referidos no artigo 28.º, n.º 5, constituídas por um coordenador, um subcoordenador e três a cinco vogais e entre um a três suplentes, de acordo com a área geográfica representada e número de associados respectivos e são as seguintes:
  - a) Direcção regional do Norte: constituída pelos distritos do Porto, Braga, Viana do Castelo, Vila Real, Bragança e

pelos concelhos de Espinho, Santa Maria da Feira, Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Arouca, Castelo de Paiva e Vale de Cambra, do distrito de Aveiro;

b) Direcção regional do Centro: constituída pelos distritos de Aveiro, com excepção dos conselhos integrados no círculo eleitoral do Norte, Viseu, Guarda, Coimbra, Castelo Branco e Leiria;

c) Direcção regional de Lisboa e Vale do Tejo e professores no estrangeiro: constituída pelos distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal;

d) Direcção regional do Sul: constituída pelos distritos de Portalegre, Évora e Beja;

e) Direcção regional do Algarve: constituída pelo distrito de Faro;

f) Direcção regional dos Açores: constituída pela Região Autónoma dos Açores;

g) Direcção regional da Madeira: constituída pela Região Autónoma da Madeira.

3 — A direcção nacional deverá assegurar a organização, funcionamento e representação do SINDEP a nível nacional, bem como em todos os níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao superior dos sectores público, privado e cooperativo.

4 — As direcções regionais são responsáveis pela gestão dos fundos previstos no n.º 3 do artigo 22.º e pela organização e funcionamento do sindicato a nível regional, de acordo com os estatutos e decisões do congresso, conselho geral e direcção nacional.

5 — Os coordenadores das direcções regionais, fazem parte por inerência da direcção nacional.

6 — Os membros da direcção (direcção nacional e direcções regionais) são eleitos em congresso pelo sistema de listas maioritárias por escrutínio secreto, nos termos dos estatutos.

7 — (*Anterior n.º 5.*) Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos e perante o conselho geral e o congresso.

8 — O mandato dos membros da direcção tem a duração de quatro anos.

9 — Indicar de entre os seus membros os elementos previstos na alínea e) do artigo 25.º

## Artigo 37.º

**Do funcionamento da direcção**

1 — A direcção funciona de acordo com os estatutos e o regulamento interno e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2 — Para efeitos do número anterior, o regulamento deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento e representação do sindicato a nível nacional, regional e local, bem como em todos os níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao superior dos sectores público, privado e cooperativo.

3 — As comissões a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, bem como as respectivas competências.

4 — O regulamento interno, aprovado no congresso ou na primeira reunião de direcção após o congresso, deve prever a constituição de uma comissão permanente da

direcção, constituída pelo secretário-geral, tesoureiro, coordenadores das direcções regionais e até 15 membros da direcção propostos pelo secretário-geral.

5 — A comissão permanente referida no número anterior é presidida pelo secretário geral e terá as competências que a direcção entender delegar-lhe e que deverão estar definidos no regulamento interno, de forma a assegurar e agilizar o bom funcionamento da direcção.

5.1 — Os membros da comissão permanente da direcção terão a designação de vice-secretários gerais, enquanto dela fizerem parte.

6 — A direcção reúne por convocatória do secretário-geral ou de pelo menos 20 % dos seus membros efectivos.

7 — Para efeitos do número anterior, a direcção pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, de acordo com o regulamento interno.

8 — Em cada reunião será lavrada uma acta, a qual será lida e aprovada no início da reunião seguinte.

### Artigo 38.º

#### Competências da direcção

São competências da direcção nacional:

- a) Gerir o sindicato e coordenar a actividade sindical, de acordo com os estatutos e o regulamento interno;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Apresentar e submeter à discussão e aprovação do conselho geral o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;
- d) Requerer a convocação do conselho geral e do congresso, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;
- e) Aprovar o regulamento interno, bem como eventuais alterações;
- f) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- g) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho geral, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- h) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- i) Decidir da admissão de sócios, nos termos dos estatutos;
- j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros solidariamente, pela sua aplicação;
- k) Dirigir os serviços centrais do sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores;
- l) Aprovar e apresentar à comissão fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- m) Propor ao conselho geral a substituição interina dos membros das direcções regionais, de entre os membros da direcção, em caso de demissão destes ou incapacidade temporária ou permanente de qualquer dos seus membros, no caso de se ter esgotado a lista de suplentes respectiva;
- n) Propor ao conselho geral o regulamento do exercício de tendência previsto no n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos.

2 — São competências das direcções regionais:

- a) Gerir e coordenar a actividade do sindicato no âmbito da respectiva região;
- b) Executar e fazer cumprir as decisões do congresso, do conselho geral e da direcção nacional;
- c) Gerir os fundos do sindicato, postos à sua disposição e apresentar contas à direcção nacional para cumprimento do disposto na alínea l) do número anterior;
- d) Decidir sobre a abertura ou encerramento de delegações locais/regionais do Sindicato na sua área geográfica e coordenar o seu funcionamento e definir o seu âmbito geográfico;
- e) Designar, ouvida a direcção nacional, os coordenadores e restantes elementos das delegações locais/regionais escolhidos de entre os membros da direcção;
- f) Convocar as assembleias de delegados sindicais;
- g) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos núcleos sindicais de base por escrutínio secreto de entre os associados em pleno gozo de direitos nos termos estatutários;
- h) Convocar as reuniões dos núcleos sindicais de base no âmbito da sua região;
- i) Promover e fiscalizar a eleição dos delegados sindicais nos termos estatutários.

### Artigo 39.º

#### Do secretário-geral

O secretário-geral é o primeiro elemento da lista da direcção nacional que recolher maior número de votos em congresso.

### Artigo 40.º

#### Competências do secretário geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Presidir e convocar as reuniões da direcção e da direcção nacional, propor o regulamento interno desta, bem como coordenar e garantir o bom funcionamento da direcção e das comissões por esta criadas, nos termos do regulamento interno;
- b) Coordenar a execução estratégica político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar para todos os efeitos legais o Sindicato, incluindo contratos comerciais, bem como em todas as organizações nacionais e internacionais, com salvaguarda da alínea a) do n.º 1 do artigo 35.º;
- d) Despachar assuntos urgentes comunicando-os aos respectivos órgãos;
- e) Designar os elementos da direcção propostos para a comissão permanente, prevista no n.º 4 do artigo 37.º, bem como propor a sua substituição;
- f) Delegar temporariamente total ou parcialmente em um ou mais membros da direcção as suas competências;
- g) Exercer outras competências que lhe sejam atribuídas pela direcção e direcção nacional nos termos do regulamento interno e dos estatutos.

### Artigo 41.º

#### Do tesoureiro

O tesoureiro é o segundo elemento da lista da direcção nacional que recolher maior número de votos em congresso.

**Artigo 42.º****Competências do tesoureiro**

1 — O tesoureiro, em conjunto com o secretário geral, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual, as orientações do congresso, do conselho geral e da direcção.

2 — Compete-lhe especialmente a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direcção e à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

3 — O SINDEP obriga-se perante terceiros mediante assinatura de dois membros da direcção, sendo um deles obrigatoriamente o secretário-geral ou o tesoureiro.

**Artigo 43.º****Da organização regional**

Compete às direcções regionais a gestão e funcionamento das delegações regionais e locais do Sindicato, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º dos estatutos.

**Artigo 44.º****Do regulamento interno da direcção**

1 — O regulamento interno da direcção é aprovado sob proposta do secretário-geral ou de pelo menos 20 % dos seus membros em congresso ou na primeira reunião de direcção, por maioria simples.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção de modo a assegurar a gestão corrente do sindicato, a gestão e representação a nível nacional e em todos os sectores de ensino representados pelo SINDEP de carácter público, privado e cooperativo e nas organizações superiores em que se encontre filiado.

3 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deverá prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, composição e mandato.

4 — O regulamento interno deve definir as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, tendo em conta o n.º 3 do artigo 22.º, as deliberações do congresso, o orçamento anual e as orientações do conselho geral.

5 — O regulamento interno deverá definir a aprovação das contas e orçamento pela direcção sob proposta do tesoureiro, bem como o plano de actividades, sob proposta do secretário-geral, a submeter à aprovação do conselho geral.

6 — O regulamento interno deve definir as reuniões de direcção e direcção nacional, nos termos estatutários, designadamente as reuniões de carácter restrito ou descentralizado.

7 — A direcção pode proceder às alterações do regulamento interno nos termos do n.º 1 deste artigo.

**SECÇÃO IV****Artigo 45.º****Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas**

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é o órgão do Sindicato que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do Sindicato.

2 — A comissão é composta por cinco elementos efectivos e dois suplentes, eleitos em congresso por voto secreto e directo de listas nominativas completas.

3 — A comissão organizadora do congresso obriga-se a apresentar uma lista para os efeitos do número anterior, podendo ser apresentadas outras listas ao sufrágio, desde que subscritas por, pelo menos, 15 % dos membros do congresso.

4 — Na sua primeira reunião, a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas designará, de entre os seus membros, um presidente, que deverá ser o primeiro da lista, três vice-presidentes e um secretário.

**Artigo 46.º****Competência da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas**

1 — Compete a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direcção, até cinco dias antes da reunião do conselho geral, que o apreciará;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

**Artigo 47.º****Reuniões da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas**

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas reunirá sempre que convocada pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lida a respectiva acta, que constará de livro próprio.

3 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas reúne desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e as decisões são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

4 — As questões de natureza disciplinar serão tratadas no respeito pelos artigos 18.º a 21.º destes estatutos e as de mais normas aplicáveis.

**CAPÍTULO VII****SECÇÃO I****Dos órgãos de base****Artigo 48.º****Núcleo sindical de base**

O núcleo sindical de base é constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos em cada agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas de todos os graus de ensino representados pelo Sindicato.

**Artigo 49.º****Competências do núcleo sindical**

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

## SECÇÃO II

## Dos delegados sindicais

## Artigo 50.º

## Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem junto da direcção.

## Artigo 51.º

## Eleição dos delegados sindicais

a) Os delegados sindicais são eleitos de entre os associados do Sindicato do respectivo núcleo sindical de base, que estejam em pleno uso de direitos nos termos estatutários.

b) A eleição dos delegados sindicais é promovida, organizada e fiscalizada pela respectiva direcção regional.

c) A eleição dos delegados sindicais efectua-se no local de trabalho por escrutínio directo e secreto, de acordo com o regulamento aprovado pela respectiva direcção regional.

d) Até cinco dias após a eleição, todos os documentos referentes ao processo eleitoral são enviados à direcção regional, com vista a verificar a sua adequação ao disposto nos estatutos.

e) No prazo de 10 dias, a direcção regional poderá contestar a eleição efectuada, fundamentada em irregularidades estatutárias.

f) A contestação será enviada à comissão disciplinar e fiscalizadora e fiscalizadora de contas para apreciação e decisão, acompanhada de todos os elementos necessários.

g) Compete à direcção regional, confirmada a legalidade do acto eleitoral, comunicar aos respectivos serviços a designação dos delegados eleitos.

h) O mandato do delegado sindical terá a duração de um ano escolar.

## Artigo 52.º

## Reclamação e recurso da eleição de delegado sindical

1 — O recurso da eleição de delegado, terá de ser subscrito pela maioria dos eleitores no prazo de cinco dias após o acto eleitoral, para a respectiva direcção regional, devidamente fundamentado.

2 — Da decisão da direcção regional, cabe recurso para o conselho geral, no prazo de oito dias após a comunicação da decisão da direcção regional.

## Artigo 53.º

## Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que os elegeram e os demais trabalhadores e a direcção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, defendendo os princípios do sindicalismo democrático;

c) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;

d) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do Sindicato e da região, nomeadamente a propaganda das listas dos candidatos a eleição, assegurando que os documentos cheguem a todos os associados do sector;

e) Cooperar com os órgãos do Sindicato a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

f) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;

i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhe sejam delegadas pela direcção regional;

j) Implementar junto das entidades dirigentes ou patronais a dignificação e defesa do Sindicato, de acordo com a lei vigente.

## Artigo 54.º

## Da reunião dos delegados sindicais

1 — A assembleia dos delegados sindicais é um órgão de apoio, consulta e cooperação com a direcção, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando no levantamento e estudo dos problemas laborais de âmbito regional e local.

2 — A convocação da assembleia de delegados compete à direcção regional, nos termos do regulamento interno ou de pelo menos 25 % dos delegados.

## Artigo 55.º

## Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, a qualquer momento, pelos associados no núcleo sindical, caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada à direcção regional, que oficiará ao estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos de destituição automática do delegado sindical:

a) Não preencher as condições de elegibilidade;

b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;

c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do Sindicato.

## CAPÍTULO VIII

## SECÇÃO I

## Das eleições

## Artigo 56.º

## Capacidade eleitoral

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º, e que se tenham inscrito como sócios até à data da marcação das eleições.

## Artigo 57.º

## Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor;

b) Estejam nas condições referidas no n.º 2 do artigo 16.º destes estatutos.

## SECÇÃO II

### Da posse dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 58.º

##### Acto de posse

1 — Os órgãos do Sindicato eleitos pelo congresso iniciam o exercício das suas funções com o encerramento deste, sendo a posse conferida pelo presidente da mesa do congresso.

2 — A posse da direcção e conselho geral é conferida até ao 8.º dia subsequente ao apuramento final dos votos pelo presidente da mesa do congresso em exercício.

## CAPÍTULO IX

### Da gestão financeira

#### Artigo 59.º

##### Da competência orçamental

Compete à direcção nacional, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à aprovação do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação pelo conselho geral.

#### Artigo 60.º

##### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidir com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento do Sindicato a nível nacional, regional e local, apresentadas pela direcção nacional e direcções regionais respectivas;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que ultrapassem o total orçamentado.

2 — A direcção nacional poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares ou rectificativos, que terão de ser apreciados e votados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nos estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às das receitas.

#### Artigo 61.º

##### Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades efectuadas no respeito pelos princípios e fins.

#### Artigo 62.º

##### Fundos

1 — O Sindicato tem um fundo sindical destinado a cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação favorável do conselho geral.

3 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos previstos no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas do exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

#### Artigo 63.º

##### Aplicação dos saldos

1 — As contas do exercício, aprovadas pela direcção sob proposta do tesoureiro a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos 10 % para o fundo sindical, que se destinam a cobrir eventuais prejuízos do exercício.

3 — Quando o conselho geral e comissão disciplinar e fiscalizadora de contas não aprovem as contas, deverão, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato.

## CAPÍTULO X

### Da fusão ou dissolução do Sindicato

#### Artigo 64.º

##### Fusão

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação requer o voto favorável de três quartos dos delegados presentes e só produz efeitos após confirmação por maioria de três quartos do total de associados.

#### Artigo 65.º

##### Dissolução

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato Nacional e Democrático dos Professores terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processa, incluindo o destino a dar aos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes bens ser atribuídos aos sócios.

3 — A deliberação requer o voto favorável de três quartos dos delegados presentes, e só produz efeitos após confirmação por maioria de três quartos do total de associados.

## CAPÍTULO XI

## Da revisão dos estatutos

## Artigo 66.º

## Revisão dos estatutos

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do SINDEP é da competência do congresso, mediante proposta do conselho geral.

## CAPÍTULO XII

## Disposições gerais e transitórias

## Artigo 67.º

## Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pelo conselho geral, de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

## Artigo 68.º

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos pelo Congresso, deverão ser, simultaneamente, eleitos todos os órgãos do Sindicato nele previstos.

2 — Os órgãos do Sindicato eleitos, nos termos do número anterior, iniciarão funções 30 dias após o registo destes estatutos no ministério responsável pela área laboral.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos, mantêm-se em funções os anteriores.

Registados em 28 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 125 do livro n.º 2.

### SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração

Alteração parcial, deliberada em assembleia geral de 27 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1999.

## CAPÍTULO I

## Denominação, âmbito e sede

## Artigo 1.º

O Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, que adopta a sigla SQTD, é uma associação sindical de âmbito nacional, constituída nos termos da lei aplicável, que representa em todos os sectores de actividade económica fundamentalmente desenhadores, desenhadores-projectistas e desenhadores-criadores, bem como directores criativos, visualizadores, tecnólogos, técnicos industriais, executivos, técnicos, medidores-orçamentistas e operadores cujas actividades laborais

se inserem nos sectores privados, públicos, cooperativos e particulares no campo da direcção, concepção, projecto, elaboração e execução — tradicional ou por computador, de desenho, estudo e projecto, desenho de produto, computação gráfica, bem como de produção, planeamento, medições, análise de custos, orçamentos, normalização e codificação, reprodução e arquivo técnico, gestão de qualidade, métodos, preparação, fiscalização, controlo e assistência técnica, nomeadamente, em trabalhos ligados aos ramos das engenharias, arquitectura e tecnologias: design industrial, design do produto, telecomunicações, electrónica, electrotécnica, instalações eléctricas, mecatrónica, electromecânica, mecânica, máquinas, ferramentas, metalurgia e fundição, equipamentos industriais, indústria automóvel, instrumentação e controlo, construções e estruturas metálicas, construção e reparação navais, instalações mecânicas, embalagem industrial, moldes, informática/computadores, edificações, estruturas, construções, obras públicas, estradas, geotecnia, cartografia, fotogrametria, topografia e sistemas geomáticos, e dos ramos das arquitecturas, urbanismo, paisagismo e meio ambiental, e em trabalhos ligados aos ramos das tecnologias e artes aplicadas: *design* de equipamento, mobiliário, interiores, artes decorativas, cerâmica, vidro, metais, calçado, têxteis, estilismo/moda, e em trabalhos ligados aos ramos das tecnologias e artes gráficas/visuais: *design* de comunicação (gráfica/visual), *design* e tecnologias das artes gráficas, edição, publicações, publicidade, marketing, informação, fotografia, produção, pós-produção, embalagem, vídeo, grafismo, imagem, visualização, *webdesign*, infografia, multimédia, ilustração e desenho artístico e de animação.

.....

## CAPÍTULO VI

## Órgãos do Sindicato

.....

## SECÇÃO III

## Mesa da Assembleia Geral

## Artigo 37.º

1 — A Mesa da Assembleia Geral é constituída por um presidente e dois secretários efectivos.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

.....

## SECÇÃO IV

## Direcção Nacional

## Artigo 39.º

A Direcção Nacional do Sindicato é constituída por cinco membros efectivos, sendo obrigatoriamente dois com residência na zona da Delegação do Norte e três com

residência na zona da Delegação do Sul, e por dois membros suplentes.

## SECÇÃO V

### Comissão Executiva

#### Artigo 46.º

1 — A Comissão Executiva é composta por três membros, eleitos pelo plenário da direcção nacional de entre os seus membros, podendo este, a todo o tempo, deliberar sobre a sua alteração e composição.

2 — O presidente da Direcção Nacional fará sempre parte da Comissão Executiva.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos Estatutos

#### Artigo 77.º

1 — .....  
2 — A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num jornal diário mais lido na área do Sindicato.

## CAPÍTULO XI

### Disposições transitórias

#### Artigo 79.º

1 — Os presentes Estatutos entrarão em vigor em 31 de Dezembro de 2009, se forem publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* até esta data, sendo de imediato desencadeado o processo eleitoral.

2 — Caso a publicação ocorra depois de 31 de Dezembro de 2009, manter-se-ão em funções os actuais membros dos órgãos dirigentes do Sindicato até que sejam efectuadas as eleições, que serão desencadeadas no dia útil imediato à sua publicação, e até que tomem posse os novos membros dos órgãos sociais, eleitos nos termos dos presentes Estatutos.

## ANEXO I

### Regulamento da Assembleia Geral

#### Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por quem o substitua, através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, num jornal diário mais lido na área em que o Sindicato exerce a sua actividade.

2 — .....  
.....

#### Artigo 10.º

Salvo casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido o voto por procuração.

## ANEXO II

### Regulamento Eleitoral

#### Artigo 1.º

Nos termos do artigo 78.º dos Estatutos do Sindicato, os membros da Mesa da Assembleia Geral, da Direcção Nacional e da Comissão Fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

a) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos 30 dias anteriores àquele em que se realiza.

#### Artigo 4.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato, nas delegações regionais e publicados em, pelo menos, um jornal diário mais lido na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias.

## ANEXO III

### Regulamento das Delegações Regionais

(*Mantém-se o texto publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1999.*)

## ANEXO IV

### Regulamento dos Delegados Sindicais

#### Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade empregadora pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão imediatamente as suas funções.

Registados em 28 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 125 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB**

Eleição em 27 de Novembro de 2009, para o mandato de quatro anos.

#### **Comissão directiva**

##### **Presidente:**

Eleonora Manuela Bettencourt Ramos Lopes, bilhete de identidade n.º 2000714, arquivo de identificação de Lisboa, professora do ensino secundário.

Telémaco Eduardo Pires, bilhete de identidade n.º 1776379, arquivo de identificação de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico.

Luísa Tomásia de Matos Correia, bilhete de identidade n.º 2443841, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico.

Teresa Maria Bettencourt Sampaio Lopes, bilhete de identidade n.º 9358235, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 3.º ciclo e ensino secundário.

Maria Elisabete Carvalhais Lemos Pereira, bilhete de identidade n.º 1900682, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico.

Maria Luísa Segura Beato, bilhete de identidade n.º 2434199, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico.

Ana Isabel Murteira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11263622, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico.

Cidália de Melo e Costa, bilhete de identidade n.º 3166438, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico.

Maria Virgínia Assis Pacheco Moreira, bilhete de identidade n.º 5066699, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico.

##### **Suplentes:**

Maria Antónia Domingues Garrett Castro, bilhete de identidade n.º 3323970, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico.

José Afonso Antunes Custódio, bilhete de identidade n.º 4065406, arquivo de identificação de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico.

Margarida Matilde de Corte Real Saraiva de Lemos Demóstenes, bilhete de identidade n.º 1563907, arquivo de identificação de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico.

### **Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA**

Secretariado Nacional Executivo eleito em 20 e 21 de Novembro de 2009 para mandato de quatro anos.

#### **Secretário-geral**

Jorge Manuel Vitorino Santos, sócio n.º 625, bilhete de identidade n.º 217182, de 2 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.

#### **Secretariado Nacional Executivo**

##### **Efectivos:**

Francelina Matilde Abreu Mira, sócia n.º 1490, bilhete de identidade n.º 2330035, de 22 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.

António Joaquim Barreiras Pernica, sócio n.º 11250, bilhete de identidade n.º 9275457, 11 de Novembro de 2003, de Lisboa.

Emanuel Filomeno Raimundo Babo, sócio n.º 10212, bilhete de identidade n.º 8263615, de 13 de Abril de 1984, de Lisboa.

Mário Pompeu Tendinha Silva, sócio n.º 1411, bilhete de identidade n.º 8336314, 12 de Maio de 2008, de Lisboa.

Álvaro Alberto Lopes Santos, sócio n.º 7060, bilhete de identidade n.º 4983279, de 5 de Dezembro de 2007, de Lisboa.

Maria Conceição Vilelas Mogas, sócia n.º 750, bilhete de identidade n.º 400975, de 22 de Junho de 1999, de Castelo Branco.

António Cordeiro Brito, sócio n.º 1054, bilhete de identidade n.º 2590719, de 22 de Março de 1975, de Lisboa.

Miguel Ângelo Ribeiro Rodrigues, sócio n.º 15988, bilhete de identidade n.º 9239482, de 7 de Agosto de 2003, de Lisboa.

Lúcio Cordeiro Esteves Carias, sócio n.º 2136, bilhete de identidade n.º 5217101, de 6 de Fevereiro de 2003, de Portalegre.

Ernestina Carapinha Rebelo Carvalho Peixoto Monteiro, sócia n.º 18342, bilhete de identidade n.º 7714450, de 31 de Janeiro de 2000, de Santarém.

Daniel José Lança Fernandes, sócio n.º 3698, bilhete de identidade n.º 1268842, de 17 de Julho de 2008, de Évora.

Osvaldo Marques Pipa, sócio n.º 17407, bilhete de identidade n.º 9330930, de 2 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.

##### **Suplentes:**

Maria José Caeiro Garcias Valente M. de Almeida, sócia n.º 10217, bilhete de identidade n.º 8099429, de 19 de Novembro de 2003, de Setúbal.

João Miguel Pinto Horta Nova, sócio n.º 17045, bilhete de identidade n.º 9873184, de 14 de Agosto de 2005, de Lisboa.

Luís Manuel Lopes da Silva, sócio n.º 18568, bilhete de identidade n.º 7735331, de 27 de Julho de 2006, de Lisboa.



**Sindicato dos Quadros e Técnicos do Estado**

Direcção eleita em 3 de Dezembro de 2009 para mandato de quatro anos.

**Efectivos:**

Leodolfo Bettencourt Picanço — 53280.  
 Maria Odete Santana — 1763509.  
 Armando M. dos Reis Cruz — 02355242.  
 Jorge Manuel V. Alves Pereira — 1202136.  
 Maria Teresa Gomes Rosa — 1938353.  
 Maria Helena Silva Rodrigues — 4653474.  
 Rosa Fernandes e Sousa — 05813306.  
 Paulo Sérgio Ferreira — 10288468.  
 Ana Paula Simão — 6585671.  
 Maria Helena F. Guimarães da Costa — 4795649.  
 Paulo Alexandre Dias Barroca — 8381363.  
 João Manuel Farias da Silva — 4022253.  
 Maria Beatriz G. D. R. de Almeida — 6584697.  
 Francisco José Sanchez Coelho Henriques — 9696030.  
 Ilídio José Gomes Loução — 9774522.  
 Lígia Conceição Sebastião Gonçalves — 2194098.  
 Gonçalo A. Becerra da Costa — 6091103.  
 Américo Sousa Martins — 12274634.  
 Vítor Eduardo C. Pires Marques — 9547877.  
 Aurélio Rodrigues — 2993851.  
 Dulce Maria Santos Figueiredo — 6602433.  
 Miguel Carlos Rodrigues — 5800788.  
 Maria Manuela Brito Esteves — 5910610.  
 Maria Albertina Rocha — 8097522.  
 António Silva Fernandes — 6597347.  
 Rui Fernando Romano Afonso — 6965281.  
 Nuno José C. Ramos Mendes — 7771119.  
 Maria Isabel O. F. Roque — 4072303.  
 Ana Marisa Trindade Silva Rente — 10024775.  
 Cidália Maria S. Vilela — 9064140.  
 António José R. P. M. Almeida — 6949715.  
 José Manuel do Espírito Santo Romão — 5565475.  
 Ana Margarida Candeias — 7340627.  
 Maria Teresa Magalhães Carvalho — 5011259.  
 Maria Antónia David — 5403413.  
 Cecília Conceição Clara A. M. Fialho — 7304991.  
 Celso Simões Mendes — 9169055.  
 Ana Sofia Martins Mestre — 10612248.  
 Maria Helena Lopes Madeira — 7863930.  
 Valter Sousa Faria — 10298162.  
 Miguel Gonçalves — 11882215.  
 Maria Margarida Martins Coelho Messias — 8202671.  
 Maria Manuela Pereira de Sousa — 6236392.  
 Maria de Fátima B Jorge — 4416678.  
 Manuel Gonçalves dos Santos — 3028939.  
 Paula Bettencourt Dias da Silva — 8453386.  
 João Manuel B. F. Alves Lima — 9885045.  
 Ana Cristina Sampaio Simas — 7730242.  
 Rui Jorge Ferreira — 7506892.  
 Leonor da Conceição A. Rocha — 6967073.  
 Helena Conceição Costa de Brito — 7734112.  
 Maria Isabel Espírito Santo — 2077464.  
 Rita Paula L. Bento de Gouveia — 8562272.  
 Manuel Deus Fortuna — 3747765.  
 Vasco Luís Camacho Rodrigues — 357983.  
 Manuel José de Sousa Pita — 1260368.  
 Nuno Silva Santos Nunes — 9624589.  
 Cândida Nascimento Madeira — 4721647.

Carla Sofia da C. Dias Ramos — 10788349.  
 Fernando António Valente N.A. de Oliveira — 06080976.  
 José Pedro Simões — 5807203.  
 José Artur Gordinho São Marcos — 06905874.  
 David Manuel G. Mendes Calão — 5380148.  
 Rui Manuel Santos de O. Nunes — 5599396.  
 Carlos Alberto Lisboa — 2354324.  
 João Carlos Ramos Freire — 4571502.  
 José Rafael Calhaz Cardoso Fonseca — 2190245.  
 Ana Maria Branco Policarpo — 7003335.  
 João José Proença Milheiro — 4115852.  
 Paulo Jorge Cameira dos Santos — 6034635.  
 João C. Almeida Fernandes — 316201.  
 Maria João Marcelo Curto — 1082629.  
 Fernando Luís S. de Azevedo — 2074836.  
 Luís Manuel Araújo — 2208410.  
 Manuel Fernandes Araújo — 3604685.  
 Ana Jesus Mira Salgado — 05241474.  
 Maria Helena Marcos Diogo — 4257016.  
 Álvaro Amorim Carneiro — 4575098.  
 Maria Inês Rocha Graça — 02725427.  
 Anabela Ferreira Rodrigues — 6209306.  
 José Pedro F. Costa — 4591643.  
 Maria Amélia Alves Cabaço — 6977297.  
 Cristina Maria Carvalho M. Silva — 5062695.

**Suplentes:**

Manuel Peres Alonso — 6402597.  
 Maria Gabriela S.F. Acabado — 1311472.  
 Paulo Froilano Carvalho — 7379552.  
 Maria José Pires Taborda — 388747.  
 Paulo Jorge Cunha Almeida — 10304069.  
 Maria Margarida M. Silva — 6564360.  
 Maria Beatriz Mangas — 7942298.  
 Elsa Vera R. Moreira — 1921696.  
 Lino Lopes da Silva — 3818039.  
 David Silva Ferreira — 10348571.  
 Gina Rodrigues Martins — 3443149.  
 Luís Silva Martins — 10497639.  
 Hilário Júlio Moreira Coelho — 3989089.  
 Elisa de Abreu Fernandes — 1293606.  
 Adelino Martins Oliveira — 2724377.  
 Maria Alexandrina Dinis Fonseca — 1588078.  
 Maria Emília Herdade Barreiros — 6780244.  
 Emília Fernanda M. A. Gouveia — 2452361.  
 Paula Honório Batista Engana — 7430632.  
 José Carlos Barreiros Correia — 10002040.  
 Miguel José Loureiro Vargas — 9849876.  
 Miguel Alexandre Dias — 9699850.  
 Isa Maria Correia Serôdeo Gomes — 8122428.  
 João Pedro Coutinho Pelica — 10313454.  
 José Boto Vieira — 4615315.  
 Rui Pedro Alves Lima — 10183463.  
 Cândida Conceição Silva Cardoso — 7790802.  
 José da Conceição Nunes — 658428.  
 Carlos Duarte Reis Fernandes — 5342181.  
 Álvaro Manuel Saraiva Silva — 4206668.  
 Maria Luísa Neves Santos — 2072458.  
 Ana Maria Costa Ribeiro — 6057825.  
 Carlos Vivaldo Martins Santos — 01289103.  
 Sílvia Simões N. Serens — 2588452.  
 Isabel Alexandra Gradim Oliveira — 7364633.

**SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores**

Direcção eleita em 14 de Novembro de 2009 para mandato de quatro anos.

Número de sócio	Nome	Estabelecimento de ensino/localidade	Quadro
<b>Membros efectivos</b>			
20	Carlos Alberto Alvarez de Faria e Chagas . . . . .		Aposentado
2010	António Jesus Seixas . . . . .	EB 2,3 de Alfragide . . . . .	QE
40605	Adérito Octávio Alves Ferreira . . . . .	Agrupamento de Escolas da Abelheira . . . . .	QZP
4664	Alberta Paula Magalhães Baldaia de Queirós . . . . .	EB 1/JI de Peso — Marco de Canaveses . . . . .	QZP
37872	Ana Carolina Machado Alves Quinteiro . . . . .	Agrupamento Vertical de Escolas de Vila Pouca de Aguiar Sul . . . . .	QZP
40297	Ana Maria Bação Segurado G. Piçarra . . . . .	EB 1 Horta das Figueiras — Évora . . . . .	QA
12091	Ana Maria Lopes Miroto . . . . .	EB 23 do Caramulo . . . . .	QA
4779	Ana Maria Pena de Brito . . . . .	Agrupamento de Escolas da Abelheira — Viana do Castelo . . . . .	QZP
40148	Ana Maria Teixeira Ferreira . . . . .	EB 1/JI Corgo — Lousada . . . . .	Contratado
49319	Ana Paula Coelho Silva . . . . .	Agrupamento de Escolas de Anadia . . . . .	QA
40307	Ana Paula Santos Atanásio Caldeira . . . . .	Escola Sebastião da Gama — Estremoz . . . . .	QA
12623	António Alberto Matos Guedes da Silva . . . . .	Agrupamento de Escolas Rodrigues de Freitas — Porto . . . . .	QE
23116	António Augusto Silva Peixoto . . . . .	Agrupamento de Escolas Florbela Espanca — Ovar . . . . .	QA
38741	António Cândido Torres Alves . . . . .	Agrupamento de Escolas da Correlhã . . . . .	QE
12764	António Eduardo Sotto-Mayor Figueira Campião . . . . .	EB 2,3/S de Ourique . . . . .	QA
37738	António Elói Cristina Gomes . . . . .	Agrupamento de Escolas de Anadia . . . . .	QA
2267	António José Martins Ferreira . . . . .		Aposentado
1243	António José S. Antão de Carvalho . . . . .	EB 2,3/S de Sobral de Monte Agraço . . . . .	QE
2535	António Luís Cruz Baptista . . . . .	EB 2,3 das Naus — Lagos . . . . .	QA
23492	António Manuel Baltazar Boinas . . . . .	EB 2,3 José Régio — Portalegre . . . . .	QA
38869	António Manuel Borges . . . . .	EBI de Angra do Heroísmo . . . . .	QE
12395	António Manuel Marques Batista . . . . .	Agrupamento de Escolas de Mafra . . . . .	QA
12874	António Manuel Teixeira Azeias . . . . .	EB 2,3/S Miguel Torga — Sabrosa . . . . .	QE
12366	António Pedro Neves Fialho Tojo . . . . .	Escola Secundária da Amora — Seixal . . . . .	QE
22650	António Pedro Roque da V. Oliveira . . . . .	Escola Secundária Daniel Sampaio . . . . .	QE
1661	António Vicente Paulo Lourenço . . . . .	EB 2,3/S de Sobral de Monte Agraço . . . . .	QE
12767	Armanda Maria Alves Cabral . . . . .	Secundária de S. Lourenço — Portalegre . . . . .	QE
4791	Beatriz Barros da Costa Pinto . . . . .	JI de Cans — Rio de Moinhos — Penafiel . . . . .	QE
12506	Belarmino Lopes de Amaral Guerra . . . . .	Escola Secundária de Santo André — Barreiro . . . . .	QE
38505	Berta Isabel dos Santos Costa Pinto . . . . .	EB 1/Pe Câmara de Lobos — Madeira . . . . .	QE
12652	Carmen Bela Moura Oliveira Teixeira Santos . . . . .	Escola Secundária de Rio Tinto . . . . .	QE
40947	Cátia Alexandra Machado Salvador . . . . .	EB 1/Pe da Chamorra — Madeira . . . . .	Contratado
38172	Célia Maria Ferreira Cameira Santos . . . . .	Agrupamento de Escolas de Alcochete . . . . .	QA
22600	Celso Valentim Martins Magalhães da Silva . . . . .	EB 2,3 de São Pedro da Cova — Gondomar . . . . .	QE
12755	Cidália de Jesus Caldeira Pereira Cordeiro . . . . .	Escola Secundária Mouzinho da Silveira — Portalegre . . . . .	QE
40290	Clara de Menezes Lourenço Correia . . . . .	Agrupamento de Escolas de Monte Gordo . . . . .	QA
12641	Conceição Paula Jesus Pereira Nunes . . . . .	Escola Secundária dos Casquilhos . . . . .	QE
4930	Cristina Augusta Sousa . . . . .	Agrupamento de Escolas Marateca — Poceirão . . . . .	QA
37816	Deolinda Maria Almeida Cunha . . . . .	Agrupamento de Escolas de Vilarinho do Bairro . . . . .	QA
23090	Dino Alexandre Afonso . . . . .	EB 2,3 Sophia de Mello Breyner — Arcozelo — V. N. Gaia . . . . .	QE
37702	Eduarda Maria Gonçalves Ferreira Leite de Faria . . . . .	EB 2,3 de Gondifelos — Famalicão . . . . .	QA
11673	Eduardo João Santos Tereso . . . . .	EB/Secundária de Velas . . . . .	QE
38177	Elisete Noémia Gomes Ferreira . . . . .		Aposentada
37843	Emília Maria Sousa Rodrigo Pereira . . . . .	EB 1 de Cabanas — Gondomar . . . . .	QE
23125	Eva Maria Ávila da Silveira . . . . .	EB/Secundária da Calheta . . . . .	QE
38511	Fernanda Cristina dos Santos Araújo Caridade . . . . .	EB 2,3 Irene de Lisboa — Porto . . . . .	QA
40289	Fernando Amaro Martins Machado . . . . .	EB 2,3 de José Neves Júnior — Faro . . . . .	QA
23287	Florêncio Manuel Matos Gonçalves . . . . .	EB 2,3 Frei Caetano Brandão — Braga . . . . .	QE
37887	Francisco Gil de Sousa Vieira Mendes . . . . .	EB 1 Feira Nova — Marco de Canaveses . . . . .	QE
2166	Francisco José Cunha Inácio Dias . . . . .	Agrupamento de Escolas Joaquim Inácio Cruz . . . . .	QA
38541	Francisco Marcos de Oliveira Guerra Liberal . . . . .	EB 1 n.º 2 de Santa Maria da Feira . . . . .	QE
40238	Francisco Xavier Martins dos Santos . . . . .	Agrupamento Vertical de Escolas Oeste da Colina — Braga . . . . .	QA
12365	Goreth Marília Gregório . . . . .	EBI da Vila do Topo . . . . .	QE
40452	Graciela Maria Batista Brás Ramalho . . . . .	EB 1 de Atalaião — Portalegre . . . . .	QA
23153	Hélder António Maurício Pombo . . . . .	Agrupamento de Escolas Muralhas do Minho . . . . .	QE
1598	Hélder Gonçalves Diogo . . . . .	Agrupamento de Escolas São Gonçalo — T. Vedras . . . . .	QA
12865	Idalina Clementina Grilo Carapelho Pepe Pereira . . . . .	EB 2,3 D. João — Portel . . . . .	QA
37600	Ilda Maria Ferreira Marques Neves . . . . .	EB 2,3 Dr. Armando Lizardo — Coruche . . . . .	QE
23088	Iola Patrícia Morais Barbeiro Neves . . . . .	Agrupamento de Escolas de Santa Bárbara — Gondomar . . . . .	QA
37603	Isabel Cristina F. Matias Carapinha . . . . .	EB 1 Coruche n.º 1 . . . . .	QE
22900	Isabel de Amaral Simões . . . . .	Escola Secundária da Lousã . . . . .	QE
40069	Isabel Maria H. da Silva Cardoso . . . . .	Agrupamento de Escolas Maria Alice Gouveia — Coimbra . . . . .	QA
40451	Isilda Maria Dias Baptista Mourato . . . . .	Agrupamento Cristóvão Falcão — Portalegre . . . . .	QA
4570	Isilda Silva Gil Silva . . . . .	EDUCOR — Coruche . . . . .	QA
12627	Ivo Miguel Costa Guedes da Silva . . . . .	EB 2,3 do Viso — Porto . . . . .	QA
12879	Joana Madureira Martins Bessa Pinto . . . . .	EB 123/Pe Prof. Francisco Manuel Santana Barreto — Ma-deira . . . . .	Contratado
38835	Joana Pinto Rodrigues . . . . .	EB 1/JI de Agra — Amial — Porto . . . . .	QA

Número de sócio	Nome	Estabelecimento de ensino/localidade	Quadro
23462	João José Forte Neves	EB 2,3 de Monforte	QA
38513	João Manuel Rios Pereira	Agrupamento de Escolas Marques Leitão — Gondomar	QE
23086	João Maria Felgueiras		Aposentado
12617	Joaquim Luís Torres Alpoim	EB 3/S Pintor José de Brito — Viana do Castelo	QE
38465	José Augusto Rosa Courinha		Aposentado
40985	José Carlos Rego da Silva Oliveira Freitas	Agrupamento de Escolas Foz do Neiva	QZP
7243	José da Conceição do Carmo	Agrupamento de Escolas do Sardoal	QE
22786	José Duarte Afonso Gonçalves	A. e. José Sanches — Alcains	QE
23091	José Fernando Queirós Mota Carneiro	Agrupamento Vertical de Escolas das Antas — Porto	QE
1331	José Flório e Castro da Silva	Escola Secundária de Bocage — Setúbal	QE
12267	José Manuel da Luz Cordeiro	Escola Secundária Eça de Queiroz	QE
37601	José Manuel Lourenço Coelho	Agrupamento de Escolas do Montijo	QA
7203	Laura Bartolomeu Lourenço Coelho	Agrupamento de Escolas de Alcoentre	QA
12678	Lina Maria Cardoso Lopes	Escola Secundária Eça de Queiroz	QE
40325	Lisete Afonso Lisboa Escoval	Agrupamento de Escolas de Penafiel Sul	QA
11725	Lubélia Maria da Cruz M. Miranda	EB 2,3/S de Sobral de Monte Agraço	QE
40287	Luís António Henriques Marcão	EB 1 da Praceta — Portalegre	QA
12480	Luís Fernando Borges Macedo	EB 23 de Leça do Balio	QA
22841	Luís Fernando O. Alemão O. Gomes	EB 2,3/S de Sobral de Monte Agraço	QE
40293	Luís Filipe Ribeirinho da Silva	Agrupamento Cristóvão Falcão — Portalegre	QA
12347	Luís Manuel Louro Henriques	Escola Secundária Daniel Sampaio	QE
11891	Luísa Maria Gama Varela	EB 2,3/S Anselmo de Andrade — Almada	QE
38963	Marco António Alves Miranda	EB 1 Mosteiro Santa Maria da Feira	QA
38975	Margarida Maria Pereira Fernandes	Agrupamento de Escolas de António Feijó — Ponte de Lima	QE
12620	Maria Alexandra Rodrigues Fonseca	EB 23/S de Caminha	QE
40291	Maria Antónia Reis Sousa Real	EB 1/JI de Boa-Fé — Agrupamento N.º 1 de Elvas	QA
23461	Maria Antónia Silva Serra Lopes Bexiga	EB 2, 3 Conde de Vialva — Évora	QA
37826	Maria Beatriz Teixeira Ferreira	EB 1 de Rebordondo — Chaves	QZP
38172	Maria Cândida P. Gonçalves Correia	Escola Secundária Anselmo de Andrade	QA
12029	Maria Cecília da Mota	EB 23 de Aguada de Cima	QA
23562	Maria da Conceição Barbosa Rodrigues	Agrupamento de Escolas D. Afonso III — Vinhais	QA
12090	Maria da Conceição M. Soares Figueiredo	EB 23 de Campo de Besteiros	QA
40811	Maria da Conceição Pires Gordo Lopes Castanho	EB 1 da Praceta — Portalegre	QA
38517	Maria da Guia de Carvalho Pereira do Rio Vicente Barata	Agrupamento de Escolas Marques Leitão — Gondomar	QA
4955	Maria da Luz Ramos Sapage	Agrupamento Cristóvão Falcão — Portalegre	QA
23465	Maria de Fátima Ascensão P. Moreira Ferreira	Agrupamento de Avis	QA
37845	Maria de Fátima Milheiro A. Gil	Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro	QA
40716	Maria de Fátima Sequeira Baião Trindade Paté	EB 2,3 de Monforte	QA
12625	Maria de Fátima Vara Rodrigues	Escola Sec./3.º Ciclo Dr. Joaquim Gomes Ferreira Alves — V. N. Gaia	QE
40760	Maria do Céu Adagas Pratas Mirante Costa	EB 1/JI Fontainhas — Elvas	QA
40796	Maria do Rosário Diogo Ferreira	EB 1/JI de Atalaião — Portalegre	QA
40319	Maria Eugénia Semedo	EB 1 de Corredoura — Portalegre	QA
38540	Maria Filomena Amorim da Silva Petiz	EB 1 Souto Redondo — S. João de Ver.	QA
12204	Maria Gabriela de Oliveira Barreto Costa de Matos	EB 2,3 de Lordelo — Paredes	QA
40731	Maria Helena Ferreira Ramiro Moreira	EB 1/JI do Crato	QA
4958	Maria João Aragonez Marques Almeida de Elvas	Agrupamento de Escolas de Castelo de Vide	QA
23145	Maria João da Silva Ferreira	Agrupamento de Escolas da Areosa — Porto	QE
40793	Maria José C. Frade Poêjo	EB 1/JI de Boa-Fé — Elvas	QA
38934	Maria José C. Jesus Gonçalves Gamito	Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém	QE
23094	Maria José de Faria Lagoá Coelho Morais	EB 2,3 Dr. Augusto César Pires de Lima — Porto	QA
12331	Maria José Marques Carqueja	Agrupamento de Escolas do Búzio — Vale de Cambra	QA
40299	Maria José Rosa Fernandes Guedelha	EB 1 de Assentos — Portalegre	QA
23092	Maria José Venceslau Almeida	EB 2,3 Egas Moniz — Guimarães	QE
37828	Maria Margarida Chaves S. B. Canceiro	Agrupamento de Escolas Paulo da Gama	QA
23112	Maria Margarida Correia S. de Abreu	Escola Secundária da Amadora	QE
5124	Maria Margarida Magalhães Marques Pinto Machado	Agrupamento de Escolas da Madalena — V. N. Gaia	QE
38480	Maria Olímpia Miranda Pereira	Agrupamento de Escolas do Atlântico — Viana do Castelo	QE
40672	Maria Susana Rocha Pinto	EB 1/Pe Câmara de Lobos — Madeira	QE
22828	Maria Teresa Lopes Aldeias	Escola Secundária de Mafra	QE
4590	Maria Teresa Rodrigues Guimarães	APPACDM de Matosinhos (destacamento)	QA
40576	Mariana da Silva Lopes	Agrupamento de Escolas Florbela Espanca — Esmoriz	QZP
37706	Marília Santos S. Serrano Matos	Agrupamento de Escolas Febo Moniz -Almeirim	QA
12631	Mário Martins Araújo	Escola Secundária de Ponte de Lima	QE
23382	Marta Maria Ribeiro Rodrigues	EB/Secundária de Velas	QE
23439	Miguel de Oliveira Almeida	EB 1 de Nadais — Santa Maria da Feira	QA
23133	Olivário Ferreira Sanches	EB 2,3/S Miguel Torga — Sabrosa	QE
37552	Orlando Cardoso da Silveira	Agrupamento de Escolas de Vilarinho do Bairro	QA
38535	Pascal Abel Monteiro Costa	EB 1 de Milheirós — Santa Maria da Feira	QA
38671	Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro	Agrupamento de Escolas Marques Leitão — Gondomar	QA
12534	Paula Cristina Lopes Aldeias Belmonte	EB 2,3 Professor Armando de Lucena	QE
40288	Paula Maria Ascensão Palhinhas Neves	EB 1 de Monforte	QA
38281	Paula Maria Pinto Gonçalves Correia	Agrupamento de Escolas Miradouro de Alfazina	QA
12498	Paulo Manuel Mascarenhas Dias	EB 23 de Sátão	QZP
38531	Paulo Sérgio Pereira Marques	EB 1 Habitovar — Ovar	QA

Número de sócio	Nome	Estabelecimento de ensino/localidade	Quadro
22904	Pia da Graça Pereira Gonçalves . . . . .	Instituto Pedro Hispano — Soure . . . . .	QE
37790	Rosa Maria Arranhado B. Malhado . . . . .	Agrupamento de Escolas Paulo da Gama . . . . .	QA
4603	Rosa Maria Correia Varajão Leal Cardoso . . . . .	JI de Cepões — Ponte de Lima . . . . .	QA
23084	Rosa Maria Pires Gabriel Silva . . . . .	EB 2,3 Luciano Cordeiro — Mirandela . . . . .	QA
22787	Rosa Maria R. Duarte Ribeiro . . . . .	EB Serra da Gardunha — Fundão . . . . .	QE
38169	Rui Arménio Domingos Correia Silva . . . . .	EB 2,3/S do Sobral de Monte Agraço . . . . .	QE
23076	Sandra Mónica Costa Ramalho Guerra . . . . .	EB 2,3 de Valbom — Gondomar . . . . .	QE
40179	Sandrina Oliveira Aguiar . . . . .	EB 1 de Cesar — Oliveira de Azeméis . . . . .	QZP
23560	Sónia Alice Cruz . . . . .	Agrupamento de Escolas de Vila Flor . . . . .	QA
70075	Sónia Mafalda Farinha da Silva . . . . .	Agrupamento de Escolas de Águeda . . . . .	QA
23477	Teresa Margarida Sequeira Muñoz Cândido . . . . .	EB 2,3 José Régio — Portalegre . . . . .	QA
22886	Teresa Maria Martins Sanches . . . . .	EB 2,3 Dr. Augusto César Pires de Lima — Porto . . . . .	QA
40296	Valério Maria Bagina Garcia . . . . .	EB 1 de Corredoura — Portalegre . . . . .	QA
12803	Vítor Emanuel Caldas Pinto Sousa . . . . .	EB 2,3 de Nevogilde — Lousada . . . . .	QA
<b>Membros suplentes</b>			
23691	Ália Maria Piedade Nunes Pires Maneta . . . . .	AECS — Agrupamento Luísa Todt — Setúbal . . . . .	Contratado
4701	Alzira da Silva Moreira . . . . .	Agrupamento de Escolas de Vilarinho do Bairro . . . . .	QA
12748	Ana Cristina da Costa Felgueiras Pinto . . . . .	Escola Secundária Severim de Faria — Évora . . . . .	Contratado
40525	Célia Maria Louraço Oliveira . . . . .	EB 1 n.º 7 dos Leões — Santarém . . . . .	QE
23713	Eugénia Maria dos Reis Correia Moura . . . . .	Agrupamento de Escolas de Albergaria-a-Velha . . . . .	QA
23614	Fernanda Maria dos Anjos Canatário . . . . .	EB 2,3 de Monforte . . . . .	QA
38600	José Augusto Costa Brito . . . . .	EFA — Monção . . . . .	QE
4956	Maria do Carmo Silvério da Silva Correia . . . . .	Jardim de Infância Penedo de Ouro — Évora . . . . .	QA
40314	Maria Fernanda Martinho Tavares Chaves Costa . . . . .	EB 1 de Corredoura — Portalegre . . . . .	QA
38071	Maria Fernanda Rodrigues Ferreira . . . . .	Agrupamento de Escolas de Anadia . . . . .	QA
23003	Maria Lina Maia Dias . . . . .	Escola EB 2,3/S de Mação . . . . .	QE
38805	Maria Teresa Lopes Ramos . . . . .	Agrupamento de Escolas de Barroselas . . . . .	QE
37683	Mário Luís Alves Santiago . . . . .	Agrupamento de Escolas de Vilarinho do Bairro . . . . .	QA
70049	Pedro Miguel Figueiredo Teixeira . . . . .	Agrupamento de Escolas Bento Carqueja — Oliveira de Azeméis . . . . .	QZP
37667	Silvina Maria da Luz Belo Catarino . . . . .	Agrupamento de Escolas de Mem Ramires — Santarém . . . . .	QA

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 19 de Novembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

#### CAPÍTULO II

#### Dos associados

##### Artigo 4.º

##### Admissão

- 1 — . . . . .
- 2 — . . . . .

3 — A deliberação referida no número anterior será comunicada ao interessado no prazo máximo de 30 dias após a entrada do pedido.

#### Artigo 13.º

#### Convocação e realização da assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral realizar-se-á durante o mês de Março do primeiro ano do novo mandato e será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, expressamente para esse fim, com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de cartas convocatórias a todos os associados e pelas demais formas, legalmente, impostas.

- 2 — . . . . .

**Artigo 22.º****Reuniões**

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano para efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 13.º e, extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada, por iniciativa do presidente da mesa, ou a requerimento da direcção ou ainda a pedido de, pelo menos, 10 % ou 200 dos seus associados, no pleno gozo dos seus direitos.

2 — .....  
3 — .....

**Artigo 25.º****Convocatória e ordem de trabalhos**

1 — A convocação para qualquer reunião far-se-á por avisos convocatórios dirigidos aos associados com a antecedência mínima de 10 dias, e pelas demais formas, legalmente, impostas.

2 — .....

**Artigo 41.º****Alteração dos estatutos**

1 — .....  
2 — A convocação da assembleia geral, para alteração dos estatutos, será feita por avisos convocatórios, com a antecedência de, pelo menos, 21 dias, e pelas demais formas, legalmente, impostas, e acompanhada do texto das alterações propostas.

3 — As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número dos associados presentes.

Registados em 21 de Dezembro de 2009, ao abrigo do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 92 do livro n.º 2.

**AIT — Associação dos Industriais de Tomate — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1991.

**CAPÍTULO I****Denominação, sede, âmbito e fins****Artigo 1.º**

A AIT — Associação dos Industriais de Tomate é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com a lei vigente.

**Artigo 2.º**

1 — A Associação tem a sua sede na Avenida da Liberdade, 249, 1.º, freguesia do Coração de Jesus, concelho de Lisboa, podendo, no entanto, esta ser transferida para outro local do território nacional.

**Artigo 3.º**

1 — A Associação tem por fim o estudo e defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente pelo relacionamento com associações, uniões e federações nacionais e estrangeiras.

2 — Compete à Associação estabelecer as relações necessárias com associações sindicais ou outras organizações de trabalhadores, com fim de, nomeadamente, promover a negociação colectiva de trabalho.

3 — Compete igualmente à Associação desempenhar qualquer função de que seja incumbida pelas disposições legais e estatutárias em vigor.

**CAPÍTULO II****Dos associados****Artigo 4.º**

1 — Podem ser membros da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território nacional qualquer espécie de transformação industrial do tomate, desde que proposta a sua admissão por, pelo menos, dois associados e mediante a aprovação da direcção.

2 — Poderá ser recusada a admissão como associados a:

- a) Sociedades declaradas insolventes ou sobre as quais recaia processo de insolvência;
- b) Sociedades sobre cujos sócios recaia a responsabilidade de terem aberto falência.

**Artigo 5.º**

Para além dos direitos expressamente decorrentes da lei e das demais disposições dos presentes estatutos, são direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger os membros dos órgãos sociais da Associação;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º;
- d) Reclamar para os órgãos sociais de decisões que entendam lesivas dos seus interesses.

**Artigo 6.º**

Para além dos deveres expressamente decorrentes da lei e das demais disposições dos presentes estatutos, são deveres dos associados:

- a) Contribuir financeiramente para a Associação, nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos que estiverem em vigor;
- b) Desempenhar sem remuneração os cargos para que foram eleitos através dos seus representantes previamente designados;
- c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- d) Cumprir as obrigações que lhes cabem, resultantes de acordos políticos ou sociais, convencionados e assinados nos termos estatutários pela direcção da Associação, bem como respeitar os compromissos assumidos em sua representação pela Associação.

**Artigo 7.º**

1 — Para além das situações previstas na lei, perdem a qualidade de associados:

a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

b) Os que, tendo em débito mais de quatro meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) Os associados que cessem a actividade representada pela Associação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. No caso da alínea b), a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3 — O associado que excluir ou for expulso perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

**Artigo 8.º**

Ficam suspensos dos seus direitos associativos os associados que, alegando justa causa, o requererem, não podendo, todavia, o período de suspensão solicitado nestes termos exceder o prazo de 12 meses.

**CAPÍTULO III****Regime disciplinar****Artigo 9.º**

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar nos termos estatutários.

2 — As penas a aplicar deverão ser proporcionais à gravidade das faltas e podem consistir em:

a) Admoestação;

b) Multa até ao montante máximo de cinco anos de quotização;

c) Expulsão.

3 — O associado tem o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada, através de procedimento escrito, e de apresentar a sua defesa.

4 — Da aplicação das penas de admoestação e multa há recurso para a assembleia geral.

**CAPÍTULO IV****Administração e funcionamento****SECÇÃO I****Órgãos sociais****Artigo 10.º**

São órgãos da Associação a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

**Artigo 11.º**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos por três anos.

2 — É permitida a participação de membros em mais de um órgão, salvo se um desses órgãos for o conselho fiscal, não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.

3 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

4 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

5 — As eleições efectuar-se-ão até ao dia 31 de Março do 1.º ano do novo mandato.

6 — Os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até à posse dos novos titulares.

**Artigo 12.º**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção podem ser destituídos, globalmente ou em parte, a todo o momento, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A assembleia geral que demita os órgãos sociais regulará os termos da gestão da Associação até à realização de novas eleições, que terão lugar nos 30 dias subsequentes à destituição e em data que será marcada no decurso da mesma reunião.

3 — Os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal poderão assistir, sempre que o entendam, sem direito de voto, às reuniões da direcção.

**SECÇÃO II****Da assembleia geral****Artigo 13.º**

1 — A assembleia geral é constituída por um representante de cada um dos associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — A assembleia será dirigida por uma mesa composta por um presidente e por um secretário.

3 — Qualquer representante de um associado pode fazer-se representar na assembleia geral por outro membro, mediante carta dirigida ao presidente da mesa.

4 — Cada associado disporá de um só voto.

5 — Incumbe à direcção convocar as assembleias, dirigir os respectivos trabalhos e verificar a qualidade dos representantes dos associados presentes.

6 — Cabe ao secretário auxiliar o presidente e substituí-lo na sua falta ou impedimento.

**Artigo 14.º**

Compete à assembleia geral, para além das atribuições que lhe sejam legalmente cometidas:

1) Eleger e destituir os membros da respectiva mesa do conselho fiscal e da direcção;

2) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção e as contas;

3) Fixar o valor das quotas a pagar pelos associados;

4) Aprovar e alterar os estatutos da Associação;

- 5) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;
- 6) Pronunciar-se sobre recursos e reclamações que lhe sejam submetidos para apreciação, nos termos destes estatutos;
- 7) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos estatutos.

#### Artigo 15.º

A assembleia reunir-se-á:

- 1) Ordinariamente, até ao final de Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que refere o n.º 4 do artigo 11.º;
- 2) Extraordinariamente, sempre que o presidente da mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou a requerimento de um conjunto de associados em pleno gozo dos seus direitos não inferior à quinta parte da sua totalidade.

#### Artigo 16.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido com a antecedência mínima de 10 dias de calendário, ou por aviso convocatório efectuado nos termos legalmente previstos para os actos das sociedades comerciais, no qual se indicará a data, hora, local de reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com as alterações ou aditamentos propostas.

#### Artigo 17.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos associados, podendo, trinta minutos mais tarde, funcionar em segunda convocatória, com qualquer número de associados.

2 — Quando a assembleia tiver sido convocada a requerimento dos associados, do conselho fiscal ou da direcção, só pode funcionar se estiver presente a maioria dos associados requerentes ou a maioria dos membros do órgão social que tenha tomado a iniciativa da convocação.

#### Artigo 18.º

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes do presente artigo, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — É necessária a maioria de três quartos do número de todos os associados nas deliberações sobre a dissolução ou fusão da Associação.

3 — É necessária a maioria de três quartos do número de associados presentes nas deliberações sobre a alteração dos estatutos da Associação.

4 — É necessária a maioria de dois terços do número de associados presentes nas deliberações sobre a destituição dos órgãos sociais da Associação.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 19.º

O CONSELHO fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

##### Artigo 20.º

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar as contas;
- 2) Dar parecer sobre o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares;
- 3) Dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;
- 4) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

##### Artigo 21.º

O conselho fiscal reúne-se ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou dos dois vogais, ou ainda a pedido da direcção.

##### Artigo 22.º

O conselho fiscal só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros, dispondo cada um deles de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção

##### Artigo 23.º

1 — A direcção da Associação é constituída no mínimo por três elementos, sendo um presidente e os restantes vogais.

2 — Os membros da direcção, na sua primeira reunião, escolherão o respectivo presidente e distribuirão entre si os pelouros.

3 — A direcção será assessorada por um secretário-geral, independente dos associados.

##### Artigo 24.º

1 — Compete à direcção, para além das atribuições que lhe sejam legalmente cometidas:

- a) Gerir os fundos da Associação;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;
- c) Decidir sobre a admissão de associados;
- d) Propor alterações aos estatutos;
- e) Elaborar o relatório e contas de cada exercício;
- f) Aprovar o programa de actividades e os orçamentos;
- g) Criar delegações ou outra forma de representação social;
- h) Aplicar o regime disciplinar previsto no artigo 9.º dos estatutos;

i) Praticar todos os actos que forem julgados convenientes à realização dos fins da Associação e à defesa e unidade do sector industrial que representa;

j) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar ou demitir os funcionários e fixar a sua remuneração;

k) Representar a Associação em juízo ou fora dele, nomeadamente junto dos organismos oficiais e organismos internacionais;

l) Delegar poderes no secretário-geral.

#### Artigo 25.º

1 — A direcção reúne-se em sessão ordinária pelo menos duas vezes por trimestre e extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2 — Cada membro dispõe de um voto, tendo o presidente voto de qualidade, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes e delas dado conhecimento aos associados por meio de circular.

3 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes duas assinaturas de membros da direcção, a assinatura do secretário-geral em conjunto com um dos membros da direcção ou a assinatura de um ou mais procuradores nos termos da respectiva procuração.

4 — Nos assuntos de mero expediente basta a assinatura de um membro da direcção ou, em alternativa, a assinatura do secretário-geral.

#### Artigo 26.º

Compete ao secretário-geral:

1) Representar a Associação em juízo ou fora dele, quando habilitado para o efeito pela direcção;

2) Fazer aplicar as decisões da direcção cuja orientação ou cumprimento lhe tenham sido confiadas;

3) Coordenar os diversos sectores de actividade da Associação e orientar superiormente os respectivos serviços;

4) Pôr em execução o programa de actividades aprovado pela direcção;

5) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas ou delegadas pela direcção;

6) Preparar (convocar e elaborar a ordem de trabalhos) as reuniões da direcção, segundo as orientações desta recebidas;

7) Assistir e secretariar as reuniões da direcção;

8) Assegurar boas práticas de gestão administrativa e financeira correntes, incluindo a faculdade de movimentação de contas bancárias e domiciliação bancária para efeitos de pagamento de despesas correntes da Associação, que como tal vierem a ser classificadas pela direcção.

### CAPÍTULO V

#### Preenchimento de vagas

##### Artigo 27.º

1 — No caso de vacatura de cargos, serão as vagas preenchidas temporariamente por escolha dos membros em exercício do mesmo órgão, até à realização da primeira assembleia geral que deverá ratificar as nomeações.

2 — O preenchimento de vagas referido no número anterior só poderá ocorrer após a audição do respectivo associado que goze de plenitude dos seus direitos, devendo, se possível, o novo titular ser escolhido entre os outros representantes.

3 — No caso de vacatura do cargo de presente da direcção, serão observadas as regras insertas nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, devendo então os membros da direcção eleger de entre si o presidente.

4 — Em caso de vacatura do cargo social por efeito de renúncia do mandato que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição ordinária, serão convocadas novas eleições para esse órgão social, válidas até ao termo do respectivo mandato.

### CAPÍTULO VI

#### Regime financeiro

##### Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

##### Artigo 29.º

1 — Constituem receitas da Associação:

a) As quotas fixadas aos associados;

b) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;

c) Juros e outros rendimentos permitidos por lei.

2 — São despesas da Associação todas as que provierem do cumprimento das disposições destes estatutos e regulamento interno.

### CAPÍTULO VII

#### Extinção

##### Artigo 30.º

A assembleia geral que decidir a dissolução da Associação nomeará a comissão liquidatária e, sem prejuízo das disposições legais vigentes, determinará o destino a dar aos seus bens e fundos.

Registado em 22 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 92 do livro n.º 2.

### Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas — ANTP — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 18 de Abril de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008.

##### Artigo 3.º

#### Âmbito

3 — A Associação tem âmbito geográfico nacional.



**Artigo 6.º****Admissão e classificação**

1 — Observados os requisitos do artigo 3.º, a admissão de associados, a solicitação dos interessados, é da competência da direcção.

**Artigo 12.º****Perda da qualidade de associado**

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias de admissão;
- b) Os que voluntariamente, por carta registada, manifestem essa intenção à direcção com a antecedência de 30 dias.

**Artigo 19.º****Funcionamento**

.....  
2 — Extraordinariamente reunirá:

- a) Quando convocada pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou quando formulado pelos associados, deve ser subscrito, ou por 10 % ou por 200 associados;
- b) Quando solicitado pela direcção;
- c) Quando solicitada pelo conselho fiscal.

**Artigo 20.º****Convocatórias**

1 — As convocações das assembleias serão feitas pelo presidente da mesa, com ampla publicidade, indicando-se dia, hora, local da reunião e ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos.

Registados em 21 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 57, a fl. 92 do livro n.º 2.

## **Confederação do Turismo Português — CTP**

### **Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 10 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2004.

**CAPÍTULO I****Designação, objectivos, âmbito e atribuições****Artigo 1.º****Designação**

A Confederação do Turismo Português (CTP), adiante somente designada por Confederação, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição,

organização, democracia interna e independência face ao Estado, estabelecidos pelo regime jurídico das associações de empregadores, rege-se pelos presentes estatutos.

**Artigo 2.º****Objectivos**

São objectivos da Confederação promover o estudo e debate de temas que interessem à actividade económica do turismo, contribuir para o diagnóstico e medidas adequadas à prossecução dessa estratégia, com vista à defesa dos interesses comuns dos seus associados, assumindo-se como sua legítima representante com o estatuto de parceiro social.

**Artigo 3.º****Sede e delegações**

1 — A Confederação tem sede em Lisboa e exerce as suas acções no plano interno em todo o território nacional.

2 — A Confederação poderá abrir delegações no território nacional ou no estrangeiro, nomeadamente em Bruxelas, mediante proposta do conselho directivo e aprovação da assembleia geral.

3 — Para a abertura de delegações em Portugal, a deliberação da assembleia geral que a permita deverá ser precedida de parecer favorável das associações e uniões regionais confederadas sediadas no concelho em que pretenda instalar a delegação.

**Artigo 4.º****Constituição**

1 — A Confederação abrange as federações, uniões e outras associações da actividade económica do turismo.

2 — Podem ainda filiar-se na Confederação os empregadores que desenvolvam actividade no Turismo, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 440.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Artigo 5.º****Atribuições**

1 — A fim de prosseguir o seu objectivo de defesa interna e externa do Turismo nacional, são atribuições da Confederação:

a) Promover a harmonização dos interesses dos seus associados, dentro de um espírito de solidariedade, subsidiariedade e de apoio recíproco, para o exercício de direitos e obrigações comuns;

b) Representar os interesses comuns dos seus associados, em colaboração com os mesmos, junto de todas as entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;

c) Cooperar com as entidades referidas na alínea anterior com vista à realização de iniciativas de interesse mútuo;

d) Promover a formação profissional;

e) Contribuir para a divulgação, promoção e inovação dos produtos e serviços turísticos;

f) Elaborar diagnósticos e pareceres, divulgando os respectivos resultados e mantendo serviços de apoio informativo às empresas turísticas e à actividade em geral;

g) Promover o estudo e debate de temas que interessem e contribuam para o desenvolvimento, modernização e aumento da competitividade da actividade económica do turismo, favorecendo, designadamente, as abordagens multisectoriais e interdisciplinares;

h) Contribuir para a formação de políticas e estabelecimento de quadros de apoio favoráveis ao desenvolvimento da actividade turística e da economia nacional;

i) Nos termos da lei e do mandato que lhe venha a ser conferido pela associação ou associações confederadas, intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas de trabalho;

j) Nos termos da lei, participar na elaboração da legislação do trabalho;

k) Exercer todas as demais actividades que não contrariem os objectivos definidos nos presentes estatutos e que não sejam proibidas por lei.

2 — Na prossecução dos objectivos estatutários deve a Confederação, em todas as matérias que sejam também atribuições das suas estruturas associativas filiadas, em razão do sector e ou da região que representam, obter parecer prévio destas, o qual tem carácter vinculativo, e no caso de serem proferidos pareceres contraditórios determinam o dever de a Confederação se abster de se pronunciar sobre as matérias objecto da consulta.

3 — Com vista à prossecução das suas atribuições pode a Confederação participar na criação e funcionamento de organismos especializados, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades congéneres, económicas e sociais, nacionais ou comunitárias, estrangeiras ou internacionais.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 6.º

##### Dos associados e dos membros aliados da Confederação

1 — Podem ser associados da Confederação as entidades mencionadas no artigo 4.º destes estatutos desde que paguem a respectiva quota.

2 — Podem ainda inscrever-se na Confederação, como membros aliados, os empregadores que desenvolvam qualquer actividade turística, ou qualquer outra actividade com esta, directa ou indirectamente, relacionada, independentemente de serem ou não representadas por associações de empregadores, e que não reúnam as condições necessárias para serem associados efectivos da Confederação.

#### Artigo 7.º

##### Associado prestígio

1 — São associados prestígio as entidades que optem por pagar a quota prestígio, nos termos previstos no regulamento de jóias e quotizações.

2 — Podem adquirir o estatuto de associado prestígio os associados que o solicitem mediante requerimento dirigido ao conselho directivo.

3 — Com a aquisição do estatuto de associado prestígio os associados em causa têm o direito a receber da Confe-

deração um pacote de contrapartidas variável na proporção da quota prestígio efectivamente paga.

4 — Para todos os efeitos, entende-se por «pacote de contrapartidas» o conjunto de regalias e benefícios, a definir anualmente pelo conselho directivo, o qual terá expressão, designadamente, ao nível de publicidade e promoção dos associados prestígio no âmbito das iniciativas promovidas pela própria Confederação.

5 — Com a aquisição do estatuto de associado prestígio os associados adquirem direito a mais um voto, nos termos da alínea c) do n.º 9 do artigo 21.º

6 — O estatuto de associado prestígio considera-se automaticamente perdido nos casos em que:

a) O associado prestígio deixe de pagar a quota prestígio e, apesar de advertido para a sua regularização, não proceda ao respectivo pagamento no prazo de 30 dias a contar da notificação que lhe for dirigida para o efeito; ou

b) O associado prestígio expressamente solicite ao conselho directivo a perda desse estatuto.

7 — Caso não se verifique nenhuma das circunstâncias previstas no artigo 11.º, o associado que perca o estatuto de associado prestígio, nos termos referidos no número anterior, manterá a sua qualidade de associado, pagando a quota correspondente.

8 — Os membros aliados poderão igualmente adquirir o estatuto de associado de prestígio mediante requerimento dirigido ao conselho directivo, não lhes sendo, no entanto, aplicável o disposto no n.º 5 deste artigo.

## Artigo 8.º

### Admissão

1 — Cabe ao conselho directivo deliberar a admissão:

a) Dos empregadores previstos no n.º 2 do artigo 4.º;

b) Das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário seja exclusivamente a actividade do turismo;

c) Dos membros aliados.

2 — A admissão das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário não seja exclusivamente a actividade do turismo terá de ser deliberada em sede de assembleia geral.

3 — O órgão competente para deliberar sobre a admissão, nos termos dos n.ºs 1 e 2 deste artigo, verificará a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

4 — O pedido de admissão, a ser formulado pelos interessados, deverá ser acompanhado dos respectivos estatutos e de cópia autenticada do acto constitutivo.

5 — Para efeito de admissão, nos termos do regulamento de jóias e quotizações, poderão ser solicitados aos requerentes outros elementos para avaliar a sua representatividade ou o seu volume de negócios, consoante os casos.

6 — Da deliberação referida no n.º 1 cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo requerente ou por qualquer associado.

7 — O recurso referido no número anterior será interposto no prazo de 10 dias, contados da notificação da deliberação, no caso do requerente, ou do seu conhecimento, no caso de outros associados, mas nunca depois de decorridos três meses sobre a data da deliberação.

**Artigo 9.º****Direitos dos associados e dos membros aliados****1 — São direitos dos associados:**

*a)* Participar na actividade da Confederação nos termos estatutários;

*b)* Beneficiar, nos termos definidos em regulamento, dos serviços de informação, formação e assessoria técnica, económica, jurídica e de gestão, bem como das iniciativas desenvolvidas nesse domínio no âmbito da Confederação;

*c)* Ser representados pela Confederação perante as entidades públicas, privadas, comunitárias, estrangeiras ou internacionais, no âmbito definido nos presentes estatutos e sempre que o solicitem;

*d)* Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

*e)* Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos do n.º 4 do artigo 21.º;

*f)* Publicitar a sua qualidade de associado da Confederação, bem como utilizar o logótipo da Confederação nos seus documentos e papel timbrado.

**2 — São direitos dos membros aliados os referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *f)* do número anterior.**

**Artigo 10.º****Deveres dos associados e dos membros aliados****1 — São deveres dos associados:**

*a)* Contribuir financeiramente para a Confederação nos termos estatutários e regulamentares;

*b)* Participar nas actividades da Confederação nos termos estatutários, contribuindo para o seu bom funcionamento, nomeadamente através da remessa de informações relevantes para a actividade económica do turismo, quer estas sejam directamente solicitadas, quer por iniciativa própria;

*c)* Colaborar na concretização das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Confederação;

*d)* Comunicar à Confederação qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer alterações de estatutos e regulamentos, tratando-se de associações, uniões ou federações;

*e)* Comunicar as alterações do objecto social, tratando-se de outros associados que não os referidos na alínea anterior.

**2 — São deveres dos membros aliados contribuir financeiramente para a Confederação nos termos estatutários e regulamentares e comunicar as alterações do seu objecto social.**

**Artigo 11.º****Perda da qualidade de associado ou de membro aliado**

**1 — Perdem a qualidade de associado ou de membro aliado:**

*a)* Aqueles que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, expressem a vontade de deixar de estar filiados e notifiquem a Confederação de tal decisão, por carta registada com aviso de recepção dirigida ao conselho directivo, com um pré-aviso de três meses;

*b)* Aqueles que forem excluídos em virtude de pena imposta na sequência de processo disciplinar;

*c)* Aqueles que, tendo em débito quotas referentes a um período superior a três meses ou outros encargos, não liquidem as respectivas verbas no prazo, não inferior a 30 dias, que, por carta, lhes for fixado pelo conselho directivo ou não justificarem fundamentadamente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;

*d)* Aqueles que deixarem de preencher as condições necessárias para a admissão como associado ou membro aliado.

**2 — Compete ao conselho directivo declarar a perda de qualidade de associado ou de membro aliado, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea *c)* do número anterior, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.**

No caso da alínea *a)* do n.º 1, o interessado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas.

**Artigo 12.º****Disciplina**

**1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos destes estatutos, o não cumprimento por parte dos associados ou dos membros aliados de quaisquer dos deveres mencionados no artigo 10.º**

**2 — Ao conselho directivo compete deliberar sobre a instauração do processo disciplinar e a aplicação das sanções previstas no artigo seguinte.**

**3 — Da deliberação que aplique a sanção disciplinar cabe recurso a interpor pelo interessado para a assembleia geral, com efeito suspensivo, no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.**

**4 — O arguido dispõe sempre do prazo de 20 dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito.**

**Artigo 13.º****Sanções disciplinares**

**1 — As sanções aplicáveis, consoante a gravidade das infracções, são as seguintes:**

*a)* Advertência;

*b)* Multa, até ao montante de seis meses de quotização;

*c)* Exclusão.

**2 — A sanção prevista na alínea *c)* do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados.**

**CAPÍTULO III****Organização****SECÇÃO I****Princípios gerais****Artigo 14.º****Órgãos sociais**

**1 — São órgãos da Confederação:**

*a)* A assembleia geral;

*b)* O conselho directivo;

*c)* O conselho fiscal.

2 — São órgãos consultivos da Confederação as comissões especializadas.

3 — Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, nos termos definidos no n.º 5 do artigo 17.º, desde que exista assentimento expresso do presidente do conselho directivo e do presidente do órgão para o qual ser requer a substituição.

4 — Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

## SECÇÃO II

### Eleição dos órgãos sociais e sua destituição

#### Artigo 15.º

##### Eleição

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho directivo e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, por um período de três anos.

2 — Nenhum associado pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão social.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4 — A apresentação das listas de candidatura, que terá de se reportar a todos os órgãos sociais, será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do dia marcado para a eleição dos mesmos.

5 — Só podem integrar os órgãos sociais da Confederação, a que se referem as alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 14.º, os associados das associações, uniões ou federações, preferencialmente seus dirigentes, ou membros dos órgãos sociais das empresas associadas, desde que devidamente mandatados.

6 — Das listas de candidatura devem constar a designação dos associados a eleger, bem como do seu representante, os respectivos cargos a que se candidatam e a expressa aceitação dos candidatos.

7 — O presidente da mesa da assembleia geral fixará, na convocatória da assembleia geral eleitoral, a hora do início da votação e encerramento da urna, em termos que assegurem a realização dos fins para que foi convocada.

8 — Após o encerramento do escrutínio proceder-se-á à contagem dos votos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada, cuja proclamação deverá ser feita pela mesa da assembleia geral, devendo a respectiva posse ocorrer no prazo de 15 dias.

#### Artigo 16.º

##### Destituição e renúncia

1 — A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros antes do final do mandato só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e para ser válida necessita de obter voto favorável de, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.

2 — Se qualquer órgão social, por virtude de destituição ou renúncia expressa dos seus membros, ficar reduzido a menos de dois terços da sua composição, a eleição para

preenchimento dos cargos até ao termo desse mandato efectuar-se-á dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

3 — Se a destituição abranger a totalidade do conselho directivo, a assembleia designará uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da Confederação, até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4 — A renúncia de qualquer membro de um órgão social deverá ser comunicada por carta registada ao presidente da mesa da assembleia geral, e a renúncia deste deverá ser comunicada ao presidente do conselho fiscal pela mesma forma.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, faltando definitivamente algum membro de qualquer órgão social por renúncia ou causa impeditiva de carácter permanente, proceder-se-á à sua substituição por cooptação no órgão onde se verificou a vacatura, de entre os associados, sendo esta cooptação submetida a ratificação na assembleia geral seguinte.

## SECÇÃO III

### Assembleia geral

#### Artigo 17.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Os membros aliados não têm assento nem participam na assembleia geral.

3 — Cada associado deverá assegurar a sua participação na assembleia geral por um representante, salvo no caso das uniões e federações, que se farão representar por um elemento de cada associação que as constitua, sendo contudo o direito de voto exercido por apenas um deles devidamente credenciado para o efeito.

4 — O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses e a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1, será afixada na sede e nas delegações da Confederação, até dois dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6 — Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas por escrito, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas por este até ao dia anterior ao designado para a reunião.

7 — A lista dos associados referida no n.º 4, depois de introduzidas as rectificações resultantes da precedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

#### Artigo 18.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, bem como os membros dos diversos órgãos sociais elegíveis, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;

b) Deliberar sobre a admissão a associados das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário não seja exclusivamente a actividade do turismo, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º;

c) Definir as linhas gerais de orientação da Confederação de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;

d) Deliberar sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório anual e contas, estes últimos acompanhados do parecer emitido pelo conselho fiscal, que o conselho directivo lhe apresentará;

e) Fixar, nos termos do artigo 39.º, a jóia e as quotizações a pagar pelos associados;

f) Deliberar sobre a alteração de estatutos e a dissolução e liquidação da Confederação;

g) Deliberar a atribuição de remuneração a um ou mais membros da comissão executiva, nos termos do n.º 2 do artigo 30.º, bem como a sua eventual sujeição ao regime de exclusividade;

h) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

### Artigo 19.º

#### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discussão e votação do relatório anual e contas e para discussão e votação do plano de actividades e orçamento, respectivamente, até 31 de Março e até 15 de Dezembro.

2 — A assembleia geral reúne de três em três anos, até 31 de Março, para fins eleitorais, nos termos do artigo 16.º

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, a requerimento de qualquer dos demais órgãos sociais ou dos associados, desde que estes últimos representem, pelo menos, um terço dos votos dos associados.

4 — Salvo nos casos especiais previstos nos estatutos, a assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.

5 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

6 — Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento dos associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7 — Nas Assembleias não eleitorais é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro associado, não podendo no entanto nenhum associado representar mais de um. Nas assembleias eleitorais não existem quaisquer limites à representação.

8 — Distribuição dos votos entre os associados:

a) As federações, as uniões e as associações terão direito, cada uma, a 10 votos, com excepção daquelas que paguem a quota reduzida, nos termos previsto no regulamento de jóias e quotizações, que terão direito a um número de votos proporcionais ao valor da sua quota em relação à quota normal;

b) Os empregadores que sejam associados, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º, terão direito, cada um, a dois votos;

c) No caso de as entidades referidas nas alíneas a) e b) deste número adquirirem o estatuto de associado prestígio, nos termos do artigo 7.º, terão direito a mais um voto.

### Artigo 20.º

#### Convocatória e ordem do dia

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por qualquer meio idóneo, passível de registo e admitido por lei, com a indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, bem como da lista a que se refere o n.º 5 do artigo 17.º

2 — A convocatória de assembleias gerais eleitorais ou para alteração dos estatutos só poderá fazer-se por meio de aviso postal expedido com antecedência mínima de 30 dias.

3 — Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração de estatutos, ou outro tipo de proposta subscrita por quaisquer órgãos sociais, devem estas ser remetidas conjuntamente com a convocatória.

### Artigo 21.º

#### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados, salvo os casos expressamente previstos nestes estatutos.

2 — A votação não será secreta, excepto nos casos referidos no número seguinte ou em que essa forma de votação seja requerida por um mínimo de três associados.

3 — A votação será obrigatoriamente secreta sempre que respeite a eleições de membros dos órgãos sociais ou a matérias disciplinares.

4 — No acto de votação, cada associado entregará um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

## SECÇÃO IV

### Conselho directivo

### Artigo 22.º

#### Composição

1 — O conselho directivo é um órgão colegial composto por um número ímpar de membros, dos quais um presidente, quatro ou seis vice-presidentes e quatro ou seis vogais.

2 — O mesmo associado não pode ser reeleito mais de duas vezes para mandatos sucessivos como presidente do conselho directivo, sendo o impedimento extensivo ao titular.

### Artigo 23.º

#### Competências

1 — O conselho directivo dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e a gestão da Confederação.

2 — Compete ao conselho directivo em particular:

a) Definir, orientar e fazer executar a actividade da Confederação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;

b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

c) Representar a Confederação em juízo e fora dele;

d) Submeter à assembleia geral as propostas sobre os valores e critérios de quotizações e os planos de acção a médio e longo prazos;

e) Definir, anualmente, o conjunto de regalias e benefícios que integram o «pacote de contrapartidas», previsto no n.º 4 do artigo 7.º;

f) Submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;

g) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;

h) Admitir associados e membros aliados, nos termos do n.º 1 do artigo 8.º, e exercer em relação a eles a competência definida nos estatutos;

i) Submeter à assembleia geral o plano anual de actividades e orçamento;

j) Criar, quando tal se mostrar necessário ou conveniente, comissões especializadas, nos termos do artigo 32.º;

k) Em geral praticar todos os actos convenientes ao prosseguimento dos fins da Confederação e ao desenvolvimento do turismo e economia nacionais;

l) Designar e destituir os membros da comissão executiva e fixar as respectivas remunerações.

3 — O presidente do conselho directivo é designado presidente da Confederação.

4 — Compete em especial ao presidente do conselho directivo a representação institucional da Confederação, a presidência dos congressos por ela organizados, a convocatória e a direcção dos trabalhos nas reuniões do conselho directivo.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento

1 — O conselho directivo reúne ordinariamente pelo menos uma vez de dois em dois meses e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente da Confederação.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos presentes, gozando o presidente do voto de qualidade.

3 — O presidente executivo e o secretário-geral participam nas reuniões do conselho directivo sem direito a voto.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 25.º

##### Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

#### Artigo 26.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os actos do conselho directivo e da comissão executiva;

b) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção do conselho directivo para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;

c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;

d) Solicitar a convocação da assembleia geral quando julgue necessário.

2 — Exercer todas as demais competências que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, para apreciação e verificação das contas, documentos e valores, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos titulares presentes.

3 — Em caso de empate, o presidente, para além do seu voto, disporá de voto de qualidade.

#### Artigo 28.º

##### Revisor oficial de contas

O conselho fiscal poderá sempre que o pretenda ser assessorado por um revisor oficial de contas, contratado para o efeito pela Confederação.

#### SECÇÃO VI

##### Órgãos consultivos

#### Artigo 29.º

##### Comissões especializadas

1 — As comissões especializadas são órgãos consultivos da Confederação.

2 — O conselho consultivo poderá criar comissões especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar problemas sectoriais, regionais ou de âmbito geral.

3 — As comissões especializadas são compostas pelos associados que manifestarem interesse em nelas participar e são presididas por um membro do conselho directivo.

4 — As comissões especializadas podem criar o seu próprio regulamento interno.

#### SECÇÃO VII

##### Comissão executiva

#### Artigo 30.º

##### Composição e regime dos membros da comissão executiva

1 — A Confederação integra ainda uma comissão executiva, equipa operacional de profissionais de reconhecida competência, constituída por três membros, designados pelo conselho directivo.

2 — Nos termos da alínea g) do artigo 18.º a assembleia geral determina quais os membros da comissão executiva

que deverão ser remunerados e os que ficarão sujeitos ao regime de exclusividade.

3 — Os membros da comissão executiva exercerão as respectivas funções em regime de comissão de serviço.

4 — Os membros da comissão executiva dependem hierárquica e funcionalmente do conselho directivo.

5 — O presidente da comissão executiva tem a designação de presidente executivo e estatuto de director para os necessários e legais efeitos de participação das comissões do Conselho Económico e Social, que a Confederação integra como parceiro social.

### Artigo 31.º

#### Funcionamento

A comissão executiva reúne quinzenalmente, nos termos do regulamento a aprovar na primeira reunião, e sempre que seja pedida ao presidente executivo a sua convocação, por um dos outros membros.

### Artigo 32.º

#### Delegação de competências

Sem prejuízo de poderem ser avocadas em qualquer momento, consideram-se delegadas na comissão executiva as seguintes competências próprias do conselho directivo:

- a) Criar, organizar e dirigir os serviços da Confederação e contratar o pessoal técnico e administrativo;
- b) Executar as deliberações do conselho directivo;
- c) Elaborar as propostas de orçamento e planos de actividades, bem como de relatórios de gestão e as contas do exercício;
- d) Participar nas reuniões dos órgãos do Conselho Económico e Social em representação da Confederação.

### Artigo 33.º

#### Relações da comissão executiva com o conselho directivo

A comissão executiva informará de dois em dois meses o conselho directivo sobre a situação da Confederação, a evolução dos principais indicadores de gestão, no âmbito dos respectivos planos operacionais, referindo, nomeadamente, as actividades realizadas no período.

## SECÇÃO VIII

### Secretário-geral

### Artigo 34.º

#### Secretário-geral

1 — O secretário-geral é designado pelo conselho directivo de quem depende hierárquica e funcionalmente e exerce funções em regime de comissão de serviço.

2 — Compete nomeadamente ao secretário-geral:

- a) Coordenar os serviços administrativos da Confederação de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como com as orientações e deliberações do conselho directivo e da comissão executiva;
- b) Lavrar as actas das reuniões dos órgãos sociais e da comissão executiva;

c) Zelar pela guarda, boa organização e conservação dos livros de actas e demais documentos da Confederação;

d) Representar a Confederação por delegação do presidente executivo, sempre que para o efeito for designado, nomeadamente em comissões do Conselho Económico e Social ou outras comissões em que a Confederação possa ser representada a nível técnico.

3 — O secretário-geral pode integrar a comissão executiva.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

### Artigo 35.º

#### Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

### Artigo 36.º

#### Receitas

Constituem receitas da Confederação:

- a) As jóias a pagar por inscrições;
- b) As quotizações;
- c) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre os filiados e a Confederação;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos e aceites;
- g) As receitas derivadas da prestação de serviços.

### Artigo 37.º

#### Despesas

Constituem despesas da Confederação:

- a) Os encargos com pessoal, material, serviços e outros custos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;
- b) A remuneração dos membros da comissão executiva, nos termos destes estatutos;
- c) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

### Artigo 38.º

#### Orçamentos

O orçamento ordinário e os orçamentos suplementares que se mostrem necessários carecem da aprovação da assembleia geral nos termos previstos nos estatutos.

## Artigo 39.º

**Jóias e quotizações**

1 — O regime de jóias e quotizações será fixado de harmonia com regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais, podendo o valor da quota exigível variar consoante a dimensão representativa ou económica dos associados.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

## CAPÍTULO V

**Disposições gerais e transitórias**

## Artigo 40.º

**Forma de obrigar a Confederação**

1 — Excepto em assuntos de gestão corrente, nomeadamente para o levantamento de importâncias depositadas nos bancos, para o que é suficiente a assinatura do presidente executivo e um dos membros da comissão executiva, para obrigar a Confederação são necessárias e suficientes a assinatura do presidente do conselho directivo, ou por delegação deste ou de quem o substitua, e de um vice-presidente do conselho directivo.

2 — Pode ainda o conselho directivo delegar em membros da comissão executiva actos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada.

## Artigo 41.º

**Alteração dos estatutos**

A alteração de estatutos só pode ser feita em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e necessita do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de votos dos associados presentes.

## Artigo 42.º

**Dissolução e liquidação**

1 — A Confederação só poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total de associados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Em caso de dissolução o património da confederação será atribuído às associações e uniões confederadas.

## Artigo 43.º

**Norma transitória**

Todas as alterações introduzidas, nomeadamente no artigo 14.º, secções VII e VIII, capítulo III, e no que respeita à eliminação do conselho de presidentes e do senado empresarial, só entrarão em vigor com o primeiro acto eleitoral posterior à presente alteração estatutária.

Registado em 23 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 93 do livro n.º 2.

**AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral em 15 de Dezembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

**Estatutos**

## CAPÍTULO I

**Da denominação, sede, âmbito e fins**

## Artigo 1.º

**Denominação**

A AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico, é uma associação empresarial de direito privado, sem fins lucrativos e constituída por tempo indeterminado, que se regula pela lei, designadamente pela legislação aplicável às associações patronais, pelos presentes Estatutos e regulamentos em vigor.

## Artigo 2.º

**Sede**

1 — A AGEFE tem a sua sede em Lisboa.

2 — A AGEFE pode criar delegações em qualquer ponto do território nacional, cujo âmbito, estrutura e competência serão fixados através de regulamento interno ou de regulamento específico.

## Artigo 3.º

**Âmbito**

1 — A AGEFE tem âmbito nacional e tem por objecto a representação e defesa dos seus associados e a promoção dos sectores que representa.

2 — A Associação é constituída pelas pessoas singulares e colectivas agrupadas nos termos dos presentes Estatutos, que tenham estabelecimento estável em território português e se dediquem à importação ou comércio de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços.

3 — O conceito de pessoa colectiva referido no número anterior abrange as filiais, delegações e agências legalmente constituídas em território português, de empresas com sede no estrangeiro que se dediquem àquele comércio e serviços.

4 — Independentemente da existência ou não de normas de natureza regulamentar que venham a ser adoptadas pela assembleia geral relacionadas com a filiação e admissão de associados, pode qualquer uma das divisões efectivas da AGEFE fixar regulamentos específicos ou normas privativas de admissão no seio da divisão, desde que não contrariem estes Estatutos ou as normas gerais fixadas pela assembleia geral.



**Artigo 4.º****Atribuições**

1 — Compete em especial à Associação:

a) Assegurar a representação das actividades incluídas no seu âmbito;

i) Junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras;

ii) Junto de quaisquer outras organizações nacionais e estrangeiras;

iii) Junto da opinião pública e órgãos de comunicação social;

iv) Junto das organizações sindicais, nomeadamente negociando a contratação colectiva para o sector;

b) Estudar, divulgar e defender todos os assuntos que interessem às actividades incluídas no seu âmbito, designadamente os que se prendem com os aspectos jurídico, fiscal, económico e social;

c) Concorrer para o regular funcionamento dos mercados dos sectores que representa;

d) Combater todas as práticas de concorrência desleal e os factores de distorção ou instabilidade do mercado;

e) Cooperar com os poderes públicos no prosseguimento da adequada regulamentação dos sectores que representa;

f) Promover as iniciativas adequadas para um justo equilíbrio entre as actividades económicas prosseguidas pelos seus associados e a preservação de um ambiente equilibrado;

g) Organizar e manter serviços destinados a apoiar as actividades e interesses dos seus associados;

h) Promover as actividades incluídas no seu âmbito, designadamente feiras, congressos e seminários;

i) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;

j) Estudar e defender os interesses das empresas dos sectores representados por forma a garantir-lhes o adequado apoio;

k) Promover e divulgar a qualidade e a ética na relação entre as empresas e destas com o mercado;

l) Efectuar e promover cursos de formação.

2 — A Associação poderá filiar-se em estruturas associativas que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do objecto da AGEFE, mediante aprovação em assembleia geral.

**CAPÍTULO II****Dos associados****Artigo 5.º****Categorias de associados**

São estabelecidas três categorias de associados:

Efectivos — podem ser associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas, que exerçam ou representem no território nacional qualquer uma das actividades referidas no artigo 3.º, n.º 2.

Aderentes — podem ser associados aderentes, as pessoas singulares ou colectivas, que não estando especifi-

camente incluídas na categoria de associados efectivos, tenham interesses ligados ou conexos às actividades referidas no artigo 3.º, ou que, pelos seus conhecimentos e especialidades possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da Associação.

Honorários — as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado relevantes serviços às actividades incluídas no âmbito da Associação ou à própria Associação.

**Artigo 6.º****Aquisição da qualidade de associado**

1 — A aquisição da qualidade de associado efectivo verifica-se com a aceitação pela direcção do pedido de inscrição, mediante parecer prévio dos conselhos de divisão que considere relevantes.

2 — A aquisição da qualidade de associado aderente verifica-se com a aceitação pela direcção do respectivo pedido de inscrição.

3 — A Associação poderá recusar a admissão do candidato desde que ele não satisfaça as condições impostas por lei, pelos presentes Estatutos ou pelos regulamentos da Associação.

4 — A recusa da admissão será comunicada pela direcção ao candidato, por carta registada com aviso de recepção, no prazo máximo de 60 dias a partir da data do registo da entrada da candidatura.

5 — Da recusa de admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias úteis a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

6 — A qualidade de associado honorário é atribuída pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

**Artigo 7.º****Direitos dos associados**

1 — São direitos dos associados:

a) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação;

b) Frequentar a sede da Associação e suas dependências;

c) Utilizar os serviços da Associação, nas condições que forem estabelecidas;

d) Receber um cartão de associado, até seis meses após a inscrição na Associação.

2 — São direitos exclusivos dos sócios efectivos:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e serem eleitos para qualquer cargo da Associação não podendo, contudo, ser eleitos para mais do que um órgão social;

c) Exercer o direito de voto, sendo que a cada associado cabe um voto;

d) Subscrever listas de candidaturas aos órgãos da Associação;

e) Usufruir dos serviços de consultadoria da AGEFE, designadamente jurídica, fiscal e económica;

f) Usufruir dos fundos constituídos pela Associação de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;

g) Fazer-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade ou âmbito mais lato em que aquela delegue, perante os organismos patronais e

sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

*h)* Apresentar propostas a quaisquer órgãos da AGEFE.

### Artigo 8.º

#### Deveres dos associados

1 — São deveres de todos os associados efectivos:

*a)* Contribuir financeiramente para a Associação nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos em vigor;

*b)* Participar nas actividades da Associação;

*c)* Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos em sua representação pela Associação;

*d)* Não proferir declarações públicas que prejudiquem a imagem, o bom nome e os interesses da Associação e dos órgãos sociais;

*e)* Fornecer todos os elementos necessários à elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a Associação ou para a actividade em geral, bem como prestar todas as informações e facultar todos os elementos necessários à realização dos fins sociais;

*f)* Sob compromisso de rigorosa confidencialidade, fornecer informação relativa ao volume de negócios;

*g)* Comunicar, por escrito, no prazo de 30 dias as alterações dos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras, que tenham implicações na sua representação na Associação;

*h)* Devolver os elementos identificadores da sua condição de associado, em caso de perda da qualidade.

2 — São, ainda, deveres dos associados efectivos:

*a)* Desempenhar os cargos para que foram eleitos;

*b)* Comparecer às reuniões da assembleia geral;

*c)* Participar na divisão ou divisões correspondentes às suas actividades, bem como nas respectivas secções se existirem.

### Artigo 9.º

#### Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

*a)* Os associados que se demitem;

*b)* Os associados que sejam demitidos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da Associação;

*c)* Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não procederem ao seu pagamento dentro do prazo que, por carta registada com aviso de recepção, lhes for comunicado;

*d)* Os associados que deixarem de reunir as condições estabelecidas para a admissão.

2 — A declaração da perda da qualidade de associado compete à direcção, nos casos da alínea *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1, sendo que no caso previsto na alínea *b)* tal declaração é susceptível de recurso para a assembleia geral.

3 — A perda da qualidade de associado não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a Associação até ao mês da perda da qualidade.

4 — O disposto no número anterior aplica-se também aos casos de demissão em uma ou mais secções.

5 — A decisão de desvinculação da AGEFE por parte de um sócio é unilateral, transmitida à direcção por carta registada com aviso de recepção e produz plenos efeitos no mês seguinte ao mês em que se cumpram 30 dias de pré-aviso.

6 — A direcção pode determinar a suspensão de qualquer associado em termos a fixar em regulamento interno, designadamente em situações de atraso de pagamento de quotas superiores a três meses.

7 — O associado que perca essa qualidade não tem qualquer direito sobre o património social.

## CAPÍTULO III

### Da organização e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Dos mandatos

### Artigo 10.º

#### Mandatos

1 — O mandato dos órgãos sociais é de dois anos, prazo este de aplicação supletiva a quaisquer mandatos na AGEFE cujo termo não haja sido fixado.

2 — Os mandatos sociais coincidem com os anos civis correspondentes, sem prejuízo da continuação do exercício até à tomada de posse dos novos órgãos sociais eleitos, e do disposto relativamente à destituição dos órgãos sociais.

3 — O exercício de cargos sociais é obrigatório e gratuito.

4 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos sociais da AGEFE, nem pode uma pessoa singular representar mais que uma associada.

5 — O presidente de órgão colegial dispõe sempre de voto de qualidade em caso de empate em qualquer votação, bem assim como o vice-presidente nas ausências do presidente.

### Artigo 11.º

#### Escusa

1 — Só pode escusar-se do cargo para que tenha sido eleito quem se ache impossibilitado do seu regular desempenho por motivos de saúde ou outros atendíveis.

2 — O pedido de escusa será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 10 dias, cabendo desta decisão recurso, com efeitos suspensivos, para a assembleia geral.

3 — Perdem o mandato os membros dos cargos sociais que faltem três vezes consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões, devidamente convocadas, do órgão social para o qual foram eleitos, salvo deliberação em contrário dos restantes membros do mesmo órgão.

4 — No caso de vacatura do cargo, será a vaga preenchida temporariamente por cooptação realizada pelos membros em exercício do mesmo órgão, até à realização

da primeira assembleia geral, que deverá ratificar aquela nomeação.

5 — Os órgãos da AGEFE dissolvem-se sempre que tenham menos de metade dos seus membros em efectividade de funções.

## SECÇÃO II

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 12.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da AGEFE a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

2 — Pode a assembleia geral instituir um conselho geral da AGEFE, com carácter consultivo, sob proposta da direcção.

## SECÇÃO III

### Da assembleia geral

#### Artigo 13.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

#### Artigo 14.º

##### Convocatória e reuniões

1 — A assembleia geral reúne no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da direcção, do conselho fiscal, de pelo menos três divisões ou a requerimento de não menos de 10 % do número de associados ou por 200 associados.

2 — A assembleia geral, quer reúna ordinária ou extraordinariamente, funcionará em primeira convocatória quando estejam presentes pelo menos metade dos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos, e funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados, desde que presentes ou representadas todas as divisões.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a cinco.

4 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que as reuniões se realizem em qualquer outro local do País.

#### Artigo 15.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- c) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção e as contas;
- d) Fiscalizar o cumprimento dos Estatutos;

e) Aprovar os regulamentos internos da Associação que não sejam da competência específica de outro órgão;

f) Apreciar, em sede de recurso, a aplicação de sanções pela direcção;

g) Aprovar a transferência da sede da Associação, no caso de esta ser transferida para fora do concelho de Lisboa;

h) Deliberar sobre propostas de alteração dos Estatutos;

i) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes Estatutos.

#### Artigo 16.º

##### Formalidades

1 — A convocação da assembleia será feita por aviso postal ou por telecópia, expedido com a antecedência mínima de 15 dias, e ainda num jornal da localidade da sede da associação, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2 — Em caso de urgência, o período de tempo fixado no número anterior pode ser reduzido a oito dias, se não se tratar de assembleia eleitoral, ou para deliberação de alteração dos Estatutos ou ainda, para deliberação sobre fusão ou dissolução da Associação.

3 — A representação de qualquer associada, no pleno gozo dos seus direitos, poderá ser assegurada por outra qualquer associada através de simples carta dirigida ao presidente da mesa, escrita em papel timbrado ou com a assinatura reconhecida.

#### Artigo 17.º

##### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia, seja qual for a forma por que reúna, são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.

2 — A cada associado corresponde apenas um voto, independentemente do valor da quota.

#### Artigo 18.º

##### Destituição

1 — No caso dos órgãos sociais serem destituídos nos termos da alínea b) do artigo 15.º, ou pelo menos a direcção, a assembleia geral designará desde logo uma comissão constituída por sete membros, que inclua pelo menos um associado inscrito em cada uma das divisões, que se ocupará da respectiva gestão administrativa até à realização de novas eleições.

2 — A comissão referida no número anterior promoverá a realização de novas eleições dentro do prazo que a assembleia geral fixar, até ao limite de 60 dias, a contar da data da destituição do ou dos órgãos sociais.

#### Artigo 19.º

##### Competências do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Convocar os presidentes dos conselhos de divisão e dirigir a reunião de constituição da direcção e dar-lhe posse;

c) Dar posse aos sócios eleitos para os cargos dos órgãos associativos;

d) Rubricar o respectivo livro de actas;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir, sem direito a voto, às reuniões do conselho fiscal e da direcção.

3 — O vice-presidente substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4 — Na ausência do presidente e do vice-presidente assumirá as funções da presidência, por ordem de idade, um dos secretários.

5 — Nas reuniões da assembleia geral a respectiva mesa será constituída, pelo menos, por três membros, devendo os associados presentes designar, na falta dos titulares, quem constituirá a mesa.

6 — Incumbe, especialmente, aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente na direcção dos trabalhos da assembleia;

b) Redigir as actas;

c) Proceder ao escrutínio nos actos eleitorais.

#### Artigo 20.º

##### Publicidade dos documentos de gestão

O relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros documentos com aqueles relacionados, serão expostos para exame dos associados, na sede social, durante os 15 dias anteriores à reunião da assembleia geral ordinária.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 21.º

##### Conselho fiscal

1 — A função fiscalizadora será exercida por um conselho fiscal composto por um presidente, e três vogais, dos quais um é suplente.

2 — O conselho fiscal funciona com a presença de pelo menos dois dos seus membros e delibera por maioria.

#### Artigo 22.º

##### Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir, votar e dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;

d) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade com as disposições dos presentes Estatutos;

e) Dar parecer sobre quaisquer assuntos que a direcção submeta à sua consideração.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões

O conselho fiscal reúne no 1.º trimestre de cada ano civil para proceder à emissão do respectivo parecer sobre o relatório e contas a apresentar pela direcção e reunirá ainda, sempre que convocado pelo seu presidente, quer por iniciativa própria, quer por solicitação da direcção.

#### SECÇÃO V

##### Da direcção

#### Artigo 24.º

##### Direcção

1 — A direcção é constituída por um número ímpar de membros entre três e nove elementos, entre os quais obrigatoriamente um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, assumindo os eventuais restantes membros a qualidade de vogais.

2 — O presidente, o vice-presidente e o tesoureiro são eleitos pela assembleia geral, os quais devem ter origem em divisões diferentes sempre que estas existam e na medida do possível.

3 — A direcção é ainda composta por um representante de cada divisão efectiva sempre que estas existam nos termos do artigo 32.º, n.º 1, o qual é designado por cada conselho de divisão, de entre os membros deste.

4 — Após as eleições, o presidente da mesa chama os representantes conselhos de divisão existentes, bem como o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro eleitos, e confere posse à direcção.

5 — No caso de não existir nenhuma divisão efectiva nos termos do artigo 32.º dos presentes Estatutos, a direcção funciona plenamente com o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro eleitos em Assembleia geral.

6 — Na situação do número de divisões existente implicar que o número de membros da direcção não fosse ímpar, deve o conselho de divisão que congregar o maior número de empresas indicar dois representantes ao presidente da mesa para efeito de integrar a direcção.

7 — O mandato dos membros da direcção acompanha o mandato dos restantes órgãos sociais, e termina com a sua substituição pelos novos membros nos termos destes Estatutos, salvo destituição do órgão.

8 — A função de representação externa da AGEFE deverá ser, sempre que possível, assegurada pelo presidente, pelo vice-presidente, ou pelo representante da divisão mais relacionada com o acto.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos.

3 — Com o fundamento de que uma deliberação colide, ou pode colidir, com os interesses específicos da divisão que representa, o presidente da mesma pode requerer a sua suspensão por 30 dias, a fim de permitir que sobre ela se pronuncie o respectivo conselho. Decorrido, porém, este

prazo, a deliberação tornar-se-á executória, salvo se outra coisa for decidida pela direcção.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez por mês, e reunirá ainda sempre que o presidente o julgue necessário, devendo ser exarada acta de que constem as resoluções tomadas.

2 — A direcção pode delegar no director executivo poderes de gestão corrente da Associação.

#### Artigo 27.º

##### Competências

São competências da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e fundos da Associação;
- c) Admitir e demitir os associados em qualquer das suas categorias;
- d) Criar, organizar e dirigir superiormente os serviços da Associação;
- e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Superintender no expediente administrativo e financeiro e assumir todas as iniciativas respeitantes aos fins da Associação;
- g) Admitir, contratar e dispensar ou suspender os recursos humanos;
- h) Subscrever e apresentar, anualmente, à assembleia geral o plano de actividades e o respectivo orçamento;
- i) Subscrever e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência;
- j) Submeter quaisquer propostas à apreciação da assembleia geral;
- k) Definir as atribuições do conselho geral, nos termos do artigo 31.º;
- l) Na ausência da respectiva estrutura sectorial ao nível de divisão, deve proceder à criação de uma comissão sectorial em cada divisão em substituição do conselho de divisão, assumindo tal comissão e o respectivo presidente todas as competências inerentes;
- m) Proceder à criação de comissões especializadas;
- n) Praticar, em geral, todos os actos julgados convenientes à realização dos fins da Associação.

#### Artigo 28.º

##### Atribuições

Para prossecução das suas competências, deve ainda a direcção:

- a) Zelar pela conveniente e actualizada manutenção da documentação e arquivo da AGEFE;
- b) Abrir e movimentar contas nas instituições de crédito, fazendo depositar os fundos sociais em nome da AGEFE;
- c) Velar pela situação da tesouraria da AGEFE;
- d) Pôr, em tempo, à disposição do conselho fiscal, os livros e demais documentos necessários ao desempenho da sua missão;

e) Periodicamente, exigir contas e proceder a avaliação de desempenho dos recursos humanos e demais colaboradores da AGEFE;

f) Manter à sua guarda os bens pertencentes à AGEFE;

g) Orientar, de uma maneira geral, todo o expediente;

h) Definir as competências do director executivo;

i) Contratar os serviços de quaisquer pessoas ou entidades, cuja colaboração técnica reputar necessária;

j) Autorizar a realização de despesas;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da AGEFE;

l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente.

#### Artigo 29.º

##### Competências do presidente da direcção

1 — Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Executar ou mandar executar as deliberações tomadas pela direcção;
- b) Assinar ou despachar, conforme os casos, a correspondência oficial da AGEFE;
- c) Representar a direcção em juízo e fora dele.

2 — Ao vice-presidente compete em especial cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3 — O presidente da direcção é, por inerência de funções, o presidente da AGEFE.

#### Artigo 30.º

##### Forma como se obriga a AGEFE

1 — A Associação obriga-se por uma das seguintes formas:

- a) Em geral, pela assinatura do presidente ou do vice-presidente da direcção, nas faltas ou impedimentos daquele;
- b) Pela assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro relativamente a cheques e ordens de pagamento, sem prejuízo do n.º 2 do artigo anterior;
- c) Pela assinatura conjunta do vice-presidente e do procurador, ou procuradores, que para o efeito hajam sido instituídos pela direcção.

2 — Nos actos de mero expediente, a AGEFE pode obrigar-se com a simples assinatura de mandatário da direcção para o efeito.

#### SECÇÃO VI

##### Do conselho geral

#### Artigo 31.º

##### Conselho geral

1 — O conselho geral é um órgão facultativo e de natureza consultiva, cuja existência depende da iniciativa da Direcção.

2 — O conselho geral apenas pode congregiar personalidades do universo das empresas associadas da AGEFE, sendo a definição do respectivo mandato, quer quanto à duração, quer quanto ao conteúdo, da competência da direcção através da proposta formulada à assembleia geral, respeitando contudo as normas gerais destes Estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Da organização sectorial

#### SECÇÃO I

##### Dos aspectos gerais

#### Artigo 32.º

##### Divisões

1 — Os associados da AGEFE podem livremente organizar-se em divisões efectivas, também simplesmente designadas por divisões, consoante os sectores abrangidos pela Associação, sendo que a estas se reportam os Estatutos salvo expressa e diversa denominação.

2 — As divisões correspondem à estrutura superior da organização e agregam as empresas de um mesmo sector de actividade.

3 — As divisões são criadas em assembleia geral da AGEFE convocada expressamente para o efeito, por proposta da direcção ou de um grupo de 10 associados efectivos.

4 — A deliberação de criação de uma nova divisão deve ser aprovada por uma maioria de dois terços dos associados presentes e implica a realização de eleições para o respectivo conselho de divisão no espaço de 30 dias.

5 — A criação de uma nova divisão apenas produz efeitos ao nível da direcção nas eleições seguintes para os órgãos sociais.

6 — À extinção de divisão são aplicáveis as regras relativas à criação de divisão com as devidas adaptações, podendo a mesma ser proposta também pelo respectivo conselho de divisão.

7 — As divisões podem ainda ser divididas em secções, correspondendo à agregação de subsectores ou de categorias de empresas ou produtos.

8 — Podem, ainda, existir agrupamentos específicos de empresas e comissões especializadas, como órgãos funcionais.

9 — Os agrupamentos específicos de empresas visam integrar empresas que, embora enquadradas em divisões, ou mesmo em secções, têm em comum um interesse individualizável e concreto.

10 — As comissões especializadas visam enquadrar um tema específico envolvendo um grupo de empresas relevantes das várias divisões envolvidas para o estudo e acompanhamento do mesmo.

11 — Os associados efectivos podem ser integrados numa divisão, ou em várias, consoante as suas actividades permitam, e dentro desta, ou destas, nas secções que hajam sido criadas.

12 — Compete à direcção da AGEFE decidir, a requerimento dos interessados e nos termos do n.º 1 do artigo 6.º, qual a divisão ou divisões em que os associados serão inscritos, de acordo com os presentes Estatutos e com o regulamento interno.

13 — Podem ainda ser instituídas pela direcção da AGEFE, divisões eventuais, sem representação directa na direcção, com vista a integrarem associados aderentes ou associados efectivos, correspondendo a objectivos de expansão e angariação de novas associadas, de aumentar a representatividade da Associação ou de explorar sinergias entre subsectores ou segmentos de mercado.

14 — Os associados aderentes podem ser, ou não, integrados numa divisão.

#### Artigo 33.º

##### Composição das divisões

1 — As actividades das divisões são conduzidas por um conselho de divisão.

2 — As divisões podem compreender diversas secções, correspondentes a subsectores distintos do mesmo ramo de negócio, a instituir por deliberação das assembleias de divisão.

3 — Cada secção terá um conselho de secção a eleger pela assembleia de secção.

4 — Os conselhos de divisão e os conselhos de secção podem ter três, cinco ou sete membros efectivos, e um suplente em qualquer dos casos que será chamado a preencher o lugar deixado vago por qualquer membro, o que fará na qualidade de vogal.

5 — Nas situações em que seja o lugar de presidente do conselho de divisão ou de secção a ficar vago, o lugar é preenchido pelo vice-presidente e o seu lugar é ocupado por um dos três vogais, sendo a sua designação efectuada pelo órgão após a sua recomposição.

6 — As divisões eventuais terão sempre um coordenador de divisão ou um conselho de coordenação, nomeados pela direcção.

#### Artigo 34.º

##### Funcionamento das divisões

A estrutura e funcionamento de cada divisão, para além e sem prejuízo do que se dispõe nos presentes Estatutos e em regulamento interno, é da competência exclusiva da assembleia de divisão através de um regulamento de divisão, o qual carece de aprovação pela direcção, que apenas pode aprovar ou recusar, devendo neste caso fundamentar a decisão.

#### SECÇÃO II

##### Das assembleias de divisão e de secção

#### Artigo 35.º

##### Assembleia de divisão

1 — A assembleia de divisão é constituída por todos os associados efectivos nela inscritos, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e será presidida pelo presidente do respectivo conselho, a quem caberá também a sua convocação.

2 — A assembleia de divisão reunirá sempre que convocada pelo respectivo presidente ou a requerimento de, pelo menos, um sexto dos associados efectivos integrados na divisão que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, num número mínimo de cinco.

3 — O requerimento a que alude o número anterior deverá ser dirigido ao presidente do conselho da divisão.

**Artigo 36.º****Assembleia de secção**

1 — Em conformidade com o disposto no artigo 32.º, n.º 3, poderão reunir em assembleia de secção, os respectivos membros.

2 — A convocação da assembleia de secção é da competência e iniciativa do presidente do conselho de secção eleito.

3 — As decisões e resoluções das assembleias de secção têm a natureza de recomendações, destinadas a ser apreciadas pelo conselho de divisão.

**Artigo 37.º****Competências das divisões**

1 — As divisões terão competência em todas as matérias relativas às actividades que integram e submeterão à aprovação da direcção os seus regulamentos privativos assim como os planos anuais de actividades.

2 — Compete, ainda, à assembleia de divisão:

a) Eleger, de dois em dois anos, os elementos que compõem o respectivo conselho, incluindo o respectivo presidente;

b) Decidir sobre as iniciativas que se correlacionem com problemas específicos dos sectores enquadrados;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários.

**Artigo 38.º****Competências das secções**

Compete à assembleia de secção:

a) Eleger, de dois em dois anos, os elementos que compõem o respectivo conselho, incluindo o respectivo presidente;

b) Promover o estudo e as iniciativas que envolvam problemas específicos das actividades representadas na secção;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos estatutários.

**SECÇÃO III****Dos conselhos de divisão****Artigo 39.º****Conselho de divisão**

1 — Cada uma das divisões terá como órgão próprio um conselho, constituído por três, cinco ou sete membros, entre os quais um presidente e um vice-presidente, eleitos de dois em dois anos pela assembleia da divisão, em simultâneo com as eleições para os órgãos sociais, ou em qualquer data anterior desde que fixada no último trimestre do ano civil anterior ou no próprio trimestre daquelas eleições para os órgãos sociais.

2 — O vice-presidente da Divisão substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos, não dispondo porém de voto de qualidade em caso de empate numa votação.

3 — Sempre que o assunto ou problema o justifique, poderá o conselho de divisão convidar a participar, a título consultivo, nas suas reuniões, as pessoas ou entidades que tiver por convenientes.

**Artigo 40.º****Competências**

1 — Aos conselhos de divisão competem, em geral, o estudo de problemas específicos das actividades enquadradas, bem como a promoção de iniciativas especificamente relacionadas com o sector.

2 — O presidente da divisão deverá dar oportuno conhecimento ao presidente da direcção de todas as deliberações que, em conformidade com o número anterior, tenham sido tomadas pelo conselho da divisão, e as acções delas decorrentes serão implementadas, salvo expressa discordância daquele.

3 — No caso do presidente da direcção discordar das deliberações do conselho de divisão, deverá informar, também expressa e oportunamente, o respectivo presidente.

4 — Na eventualidade de se manterem posições divergentes, poderá o presidente do conselho da divisão requerer que o assunto seja apreciado e decidido pela direcção.

**SECÇÃO IV****Dos conselhos de secção****Artigo 41.º****Conselhos de secção**

1 — Aos conselhos de secção competem, em geral, o estudo de problemas específicos das actividades enquadradas, bem como a promoção de iniciativas especificamente relacionadas com o subsector.

2 — Cada uma das secções terá como órgão próprio um conselho, constituído por três, cinco ou sete membros, entre os quais um presidente e um vice-presidente, eleitos de dois em dois anos pela assembleia da secção, em simultâneo ou não com as eleições dos órgãos sociais, nos mesmos termos estabelecidos para os conselhos de divisão.

3 — O vice-presidente da secção substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

4 — O presidente da secção deverá dar oportuno conhecimento ao presidente da divisão de todas as deliberações que, em conformidade com o n.º 1, tenham sido tomadas pelo conselho da secção, e as acções delas decorrentes serão implementadas, salvo expressa discordância daquele, cumprido que seja o requisito estabelecido no artigo 40.º, n.º 2.

**CAPÍTULO V****Dos processos eleitorais****Artigo 42.º****Eleições**

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias ou extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os vários órgãos sociais e sectoriais para o mandato completo; as extraordinárias visam os órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo que comprometa o funcionamento do mesmo, afim de completar o mandato em curso.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º trimestre do primeiro ano civil do mandato a que dizem respeito, contando-se um único mandato no seio da AGEFE por referência às eleições para os órgãos sociais.

3 — As divisões podem determinar que as eleições dos seus conselhos de divisão, e dos respectivos conselhos de secção se existirem, não coincidam com as eleições dos órgãos sociais, e mesmo que não coincidam entre si, nos termos do artigo 39.º, n.º 1.

4 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

5 — As eleições para os conselhos de divisão e para os conselhos de secção podem ser convocadas pelos respectivos presidentes para os mesmos local, data e hora da assembleia geral eleitoral ordinária, ou eleitoral extraordinária, ou para local, data e hora diversos.

6 — Na situação prevista no n.º 3, o respectivo mandato dos associados eleitos apenas se inicia no momento da eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

7 — Na eventualidade de não ser possível a convocação de um acto eleitoral pelo titular a quem competiria, o mesmo deve ser convocado pelo presidente do órgão hierarquicamente superior.

### Artigo 43.º

#### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas pode ser feita pela direcção ou por um conjunto mínimo de 20 associados eleitores, sendo pelo menos 3 de cada uma das divisões, tornando-se obrigatória a apresentação de uma candidatura pela direcção a qualquer órgão social sempre que não haja outra.

2 — As listas apresentadas deverão incluir candidatos para todos os órgãos a eleger em assembleia geral.

3 — As listas referidas no n.º 1 serão entregues ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — Até ao 6.º dia anterior ao acto eleitoral, a mesa elaborará e mandará afixar na sede uma relação das candidaturas aceites e da qual constarão os nomes dos candidatos, os associados que representam e os órgãos e cargos para que são propostos.

5 — As listas candidatas aos conselhos de divisão ou de secção podem apresentar três, cinco ou sete candidatos efectivos, sendo que o número de membros propostos pela lista ganhadora define em cada mandato o número de membros desse mesmo órgão sectorial.

6 — Sempre que exista mais que uma lista concorrente a um órgão, constitui-se uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista destinada a fiscalizar o processo eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Do regime e disciplina financeiros

#### SECÇÃO I

#### Do regime financeiro

### Artigo 44.º

#### Receitas

Constitui receita da AGEFE:

- a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- b) Os rendimentos ou produtos de alienação de quaisquer bens próprios;

c) O produto de quaisquer quotas extraordinárias, destinadas à cobertura de despesas que se insiram nos fins sociais;

d) Os juros e quaisquer outros rendimentos de fundos capitalizados;

e) Eventuais contrapartidas dos associados pela prestação de serviços concretos;

f) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

### Artigo 45.º

#### Fundos das divisões

1 — As divisões poderão dispor de receitas próprias constituídas pelo produto de quaisquer quotas ou contribuições complementares que a assembleia da respectiva divisão estabeleça para os associados nela inscritos.

2 — As receitas próprias de cada divisão destinam-se a satisfazer quaisquer encargos com iniciativas que especialmente interessem ou respeitem ao sector integrado nessa mesma divisão.

3 — As quotas complementares previstas no n.º 1 deste artigo não implicam a automática saída das empresas integradas na divisão que as adopte e que entendam não participar nessa mesma quota complementar, ficando porém inibidas do eventual benefício directo, ou indirecto, dessa contribuição, seja a mesma regular ou pontual.

### Artigo 46.º

#### Jóia e quotas

1 — Os montantes da jóia e das quotas serão fixados pela assembleia geral, através de um regulamento de quotas.

2 — O montante da jóia constitui contribuição social não reembolsável, integrando o património social.

3 — As quotas devem reflectir a dimensão económica das empresas associadas, podendo para o efeito ser fixados escalões ou uma percentagem do volume de negócios, considerado relativamente à actividade, ou actividades, abrangidas pelo âmbito de representação da AGEFE.

4 — Cada associado pagará uma única jóia, independentemente do número de divisões em que se inscreve e uma única quota pela manutenção da sua respectiva filiação na AGEFE, em conformidade com o que, sobre esta matéria, for fixado em regulamento de quotas.

5 — O regulamento das quotas deve prever a actualização anual e automática, estabelecendo um critério para esse efeito.

6 — A eventual readmissão de um associado pressupõe a regularização das suas obrigações para com a AGEFE, designadamente em matéria de quotas.

### Artigo 47.º

#### Despesas

As despesas da AGEFE serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes Estatutos ou sejam indispensáveis à realização dos fins sociais.

### Artigo 48.º

#### Fundo de caixa

A AGEFE manterá em caixa apenas os meios indispensáveis para fazer face às despesas correntes ou ao pagamento de compromissos imediatos, devendo depositar o restante em qualquer instituição bancária.



**SECÇÃO II****Da disciplina financeira****Artigo 49.º****Ano social**

O ano social corresponde ao ano civil.

**Artigo 50.º****Documentos de gestão**

1 — A vida financeira e a gestão administrativa da AGEFE ficam subordinadas ao orçamento ordinário anual elaborado pela direcção e aprovado pela assembleia geral com parecer prévio do conselho fiscal, bem como à aprovação anual de contas pela assembleia geral, igualmente mediante parecer prévio do conselho fiscal.

2 — É admitida a possibilidade da existência de um ou mais orçamentos suplementares elaborados e aprovados pelos mesmos órgãos, com vista à correcção de desvios acentuados.

**Artigo 51.º****Aplicação de saldos**

1 — Os saldos de conta de gerência terão a seguinte aplicação:

a) A percentagem mínima de 10 % para o fundo de reserva obrigatório;

b) O remanescente para a constituição de outros fundos de reserva ou para quaisquer fins específicos que a assembleia geral determinar.

2 — O fundo de reserva obrigatória só poderá ser movimentado com autorização da assembleia geral. Os demais fundos de reserva poderão ser movimentados pela direcção, com a aprovação do conselho fiscal.

**CAPÍTULO VII****Do regime disciplinar****Artigo 52.º****Infracções disciplinares**

Às infracções estatutárias, bem como a desobediência às deliberações dos órgãos competentes da AGEFE, são aplicáveis as seguintes sanções, conforme a gravidade da falta, a regulamentar em sede de regulamento interno:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de quantitativo não inferior ao valor de três quotas mensais, até ao montante máximo correspondente à quotização de cinco anos;
- d) Demissão da Associação.

**Artigo 53.º****Garantias e formalidades**

1 — Salvo a advertência, nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado, por meio de

carta registada com aviso de recepção, para apresentar, por escrito, no prazo de 30 dias a sua defesa.

2 — Com a notificação será remetida ao arguido nota de culpa com a descrição da infracção que lhe é imputada.

3 — Decorrido o prazo para apresentação da defesa, será o processo concluso e remetido à direcção, para deliberação.

4 — Da resolução da direcção que aplique qualquer das penas das alíneas c) e d) do artigo anterior cabe recurso, a interpor, no prazo de 15 dias, para a assembleia geral.

**Artigo 54.º****Multas**

As multas aplicadas devem ser satisfeitas dentro do prazo de 15 dias, a contar, conforme os casos, do termo do prazo para recurso ou da notificação da decisão da assembleia geral sobre o mesmo.

**CAPÍTULO VIII****Disposições finais e transitórias****SECÇÃO I****Do regulamento interno****Artigo 55.º****Regulamento interno**

Deve existir um regulamento interno de âmbito geral a aprovar em assembleia geral, no qual se desenvolva o dispositivo normativo estabelecido nestes Estatutos, devendo para o efeito a direcção apresentar uma proposta, no prazo máximo de 180 dias após a aprovação daqueles.

**SECÇÃO II****Das alterações estatutárias****Artigo 56.º****Alterações estatutárias**

As alterações aos presentes Estatutos exigem uma deliberação aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

**SECÇÃO III****Da dissolução e liquidação****Artigo 57.º****Dissolução**

1 — A assembleia geral que deliberar a dissolução da Associação decidirá sobre a forma e prazo da liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, os quais não poderão ser distribuídos aos próprios associados.

2 — A deliberação a que alude o número anterior deve ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

SECÇÃO IV  
Das normas transitórias

Artigo 58.º

Marcação de eleições

Após a aprovação da presente alteração estatutária, devem ser convocadas eleições para os órgãos sociais no prazo de 45 dias.

Artigo 59.º

Divisões

1 — São fixadas neste momento as seguintes divisões efectivas:

- a) Divisão de tecnologias da informação e da comunicação e da electrónica profissional;
- b) Divisão de material eléctrico;
- c) Divisão de electrodomésticos;
- d) Divisão de electrónica de consumo.

2 — Devem ser marcadas eleições para estas divisões em simultâneo com as eleições para os órgãos sociais estabelecidas no artigo anterior.

Registado em 28 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 93 do livro n.º 2.

**ACSDS — Associação do Comércio e Serviços dos Distritos de Setúbal — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2009, encontram-se publicadas alterações aos estatutos da associação de empregadores em epígrafe, as quais enfermam de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 4393 do citado Boletim, onde se lê:

«Artigo 38.º

As comissões directivas de cada uma das delegações são eleitas um mês antes das eleições para a direcção da Associação.»

deve ler-se:

«Artigo 38.º

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — As comissões directivas de cada uma das delegações são eleitas um mês antes das eleições para a direcção da Associação.»

## II — DIRECÇÃO

**Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — AGAP**

Eleição em 17 de Abril de 2009 para mandato de três anos.

**Direcção**

Presidente — José Luís Mendes de Carvalho Costa, do Bela Vista Wellness Club.

Vice-presidente — José Júlio dos Santos Vale Castro, do Equinow Fitness Club.

Secretário — Armando Manuel Guedes Santos Moreira, do Gimnocydro.

Tesoureiro — Paulo Alexandre Palinhos Soares, do H. P. Health Clubs.

Vogal — Carla Maria Carvalho Gíngalves Natário, do Wellness Sport City.

1.º vogal suplente — João Galileu Dias, do Solplay Family Health Club.

2.º vogal suplente — Sandra Luiza Caldeira, do Corporation X Fitness Center.

3.º vogal suplente — Paulo da Silva Mota, do Life Club.

**GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos**

Direcção eleita em 6 de Maio de 2009, para mandato de três anos:

Presidente — FORET, S. A., representada por Vêrter Augusto Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 2039565, emitido em 17 de Abril de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — UDIFAR II — Distribuição Farmacêutica, S. A., representada por António Canaveira Paula de Campos, portador do bilhete de identidade n.º 532689, emitido em 17 de Dezembro de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidentes:

AGROMAIS PLUS — Comércio e Serviços Agrícolas, S. A., representada por Miguel Alexandre Marçal dos Reis, portador do bilhete de identidade n.º 7761550, emitido em 12 de Outubro de 2007, pelo arquivo de identificação de Santarém;

UNIVETE — Técnica Pecuária Comércio Indústria, L.ª, representada por João Carlos d'Almeida Baptista,

portador do bilhete de identidade n.º 638271, emitido em 3 de Abril de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa;

Sapac Química, S. A., representada por Carlos Santos Ricardo, portador do bilhete de identidade n.º 8101258, emitido em 26 de Novembro de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa;

PESTOX — Controle e Defesa do Meio Ambiente, L.<sup>da</sup>, representada por Domingos Virgílio Pombo Gouveia, portador do bilhete de identidade n.º 554345, emitido em 3 de Março de 1997, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

RNM — Produtos Químicos, L.<sup>da</sup>, representada por Ricardo Machado, portador do bilhete de identidade n.º 11165271, emitido em 23 de Setembro de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa;

MM — Desinfecções, L.<sup>da</sup>, representada por Victor Manuel Pereira Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6583024, emitido em 19 de Outubro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente da 1.<sup>a</sup> divisão: Amaro M. S. Oliveira, L.<sup>da</sup>, representada por Amaro Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 2206093, emitido em 22 de Abril de 2002, pelo arquivo de identificação de São Jorge.

Suplente da 2.<sup>a</sup> divisão: J. Sobral & Dias, L.<sup>da</sup>, representada por José Joaquim Poinhos Sobral, portador do bilhete de identidade n.º 4217537, emitido em 28 de Novembro de 2007, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente da 3.<sup>a</sup> divisão: AGROVISEU — Comércio, Indústria e Representações, S. A., representada por António Armando Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 7029118, emitido em 17 de Outubro de 2005, pelo arquivo de identificação de Viseu.

Suplente da 4.<sup>a</sup> divisão: APD Química, S. A., representada por Alberto Antunes Cardoso Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 8066404, emitido em 9 de Agosto de 2006, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente da 5.<sup>a</sup> divisão: Rentokil Portugal — Serviços de Protecção Ambiental, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Angelino Manuel Loureiro Pina, portador do bilhete de identidade n.º 6995081, emitido em 23 de Abril de 2004, pelo arquivo de identificação de Coimbra.

## **APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo**

Eleição em 20 de Dezembro de 2007 para mandato de dois anos.

### **Direcção**

Presidente — João Manuel Correia Passos (INTERVISA — Viagens e Turismo, S. A.), Lisboa.

Vice-presidentes:

Frédéric Antoine Omer Marie Frère (Travel Store — Prestação de Serviços — Viagens, S. A.), Lisboa.

Luís Filipe Pedrosa dos Santos Lourenço (LUSANOVA — Excursões e Turismo, L.<sup>da</sup>), Lisboa.

João Luís Manique da Silva Moita (CITUR — Agência de Viagens e Turismo, Transportes Internacionais de Passageiros, S. A.), Lisboa.

Director tesoureiro — Francisco Maria Godinho de Sá Nogueira (NetViagens — Agência de Viagens e Turismo, S. A.), Lisboa.

Vogais:

João de Jesus M. Pereira Barbosa (CBN — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Lisboa.

Luís Miguel F. M. Martins Fonseca (TURANGRA — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Angra do Heroísmo.

1.º suplente — Eduardo Manuel Pinto Lopes (Terra Brasil — Sonhando, Organização de Viagens e Turismo, S. A.), Lisboa.

2.º suplente — Fernando da Cunha Rodrigues Guimarães (AVIC — Autocarros e Viagens Irmãos Cunha, S. A.), Viana do Castelo.

3.º suplente — António Dias Gama (NORTRAVEL — Agência de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>), Porto.

# **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

## **I — ESTATUTOS**

### **Kromberg & Schubert Portugal, L.<sup>da</sup> — Alteração**

#### **Comissão de Trabalhadores**

Alteração, aprovada em 23 de Novembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Comissão de Trabalhadores da Fábrica Kromberg & Schubert Portugal, L.<sup>da</sup>, é um órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, como é tam-

bém um órgão autónomo em relação a credos políticos ou religiosos, e tem por finalidade a defesa dos trabalhadores e da própria empresa.

### Artigo 2.º

#### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências, e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis a estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 3.º

#### Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede no Parque Industrial de Guimarães, pav. J-7, vila da Ponte, Guimarães.

### Artigo 4.º

#### Atribuição e competência da CT

Constituem direitos da Comissão de Trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outras, na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar na elaboração dos planos económicos sociais que contemplam qualquer sector, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação desses mesmos sectores, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

### Artigo 5.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, permitindo uma melhor consciencialização e defesa dos seus direitos e deveres;
- c) Exigir da entidade patronal, bem como de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

### Artigo 6.º

#### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores, na vida da empresa em especial e no processo produtivo em geral.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, não sendo delegável o direito.

3 — Os órgãos de gestão da empresa não poderão impedir ou dificultar o exercício de direito ao controlo de gestão, competindo à CT:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios dos equipamentos, da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas de plano;
- f) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa;
- g) Participar em processos de reestruturação da empresa.

### Artigo 7.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições.

2 — As reuniões devem realizar-se, pelo menos, uma vez por mês, e sempre que circunstâncias extraordinárias ditem a sua necessidade para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no número anterior, é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

### Artigo 8.º

#### Obrigatoriedade de parecer escrito

A Comissão de Trabalhadores tem obrigatoriamente de dar parecer escrito, antes dos seguintes actos:

- a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições do trabalho;

d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência;

e) Encerramento do estabelecimento ou de linhas de produção;

f) Elaboração do mapa anual de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

h) Elaboração de regulamentos internos da empresa e das respectivas alterações;

i) Nomeação dos gestores para a empresa.

### Artigo 9.º

#### Direito à informação

1 — A CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, quer por parte dos órgãos de gestão da empresa como por parte das entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem direito de intervir.

2 — A CT deve solicitar por escrito à entidade competente os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação, devendo a informação ser prestada também por escrito, no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3 — O direito de informação da CT abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

### Artigo 10.º

#### Sanção disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar igual ou superior à repressão registada será decretada contra qualquer trabalhador sem que a CT seja notificada para se pronunciar fundamentadamente, depois de consultar o processo.

### Artigo 11.º

#### Reestruturação da empresa

No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;

c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

### Artigo 12.º

#### Tempo para o exercício do voto

1 — Nas deliberações a tomar, os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito de votação não pode prejudicar o trabalho, contando o tempo despendido, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### Artigo 13.º

#### Reuniões

1 — A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores, a realizar no local de trabalho, devendo comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local:

a) Fora do horário de trabalho para a generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho para a generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

c) O tempo despendido nas reuniões referidas não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — O empregador deve pôr à disposição da CT um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores da empresa, com ressalva do que respeita à eleição e destituição da CT e de outras matérias expressamente previstas nestes estatutos e na lei geral.

5 — A votação será secreta desde que requerida por um mínimo de 10 % trabalhadores.

6 — As reuniões são dirigidas pela CT.

### Artigo 14.º

#### Acção da CT no interior da empresa

À CT assiste o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos,

incluindo o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos de propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 16.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

O empregador deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

#### Artigo 17.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, de 25 horas de crédito de horas mensais.

#### Artigo 18.º

##### **Faltas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e actividades, não podendo as mesmas prejudicar de qualquer forma os direitos desses trabalhadores.

2 — Se as faltas referidas no número anterior excederem o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeitos de retribuição.

#### Artigo 19.º

##### **Capacidade judiciária**

A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

##### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 20.º

##### **Composição**

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por três.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Por votação entre os membros da CT será designado um coordenador com as seguintes funções:

a) Convocar os membros da CT para reuniões ordinárias ou extraordinárias, qualquer que seja a entidade convocadora;

b) Coordenar as reuniões;

c) Assinar em nome da CT nas matérias nas matérias em que a mesma lhe delegue.

#### Artigo 21.º

##### **Mandato**

O mandato da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição.

#### Artigo 22.º

##### **Perda de mandato**

1 — O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou interpoladas perde o mandato.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 20.º

#### Artigo 23.º

##### **Delegação de poderes**

1 — Qualquer membro da CT pode delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para a reunião da CT em causa, excepto se for por motivos de férias ou impedimento não superior a um mês, caso em que a delegação produz efeitos durante o período indicado.

2 — A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação dos elementos da CT em causa.

#### Artigo 24.º

##### **Vinculação da CT**

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 25.º

##### **Organização e funcionamento da CT**

1 — A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

2 — A CT elege de entre os seus membros um coordenador e um secretário na primeira reunião após a investitura.

3 — As decisões são tomadas por maioria dos votos dos presentes.

#### Artigo 26.º

##### **Reunião da CT**

1 — A Comissão de Trabalhadores inicia a sua actividade após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da eleição da Comissão de Trabalhadores.

2 — A CT reúne com carácter ordinário na 1.ª segunda-feira de cada mês.

a) Qualquer alteração a esta data deve ser decidida na reunião plenária antecedente.

b) A agenda da reunião deve ser divulgada pelo coordenador da CT com cinco dias de antecedência e inclui todos os pontos que sejam propostos para estudo.

3 — A CT reunirá com carácter extraordinário, sempre que para tal seja convocada:

a) Pelo coordenador ou qualquer membro efectivo da CT.

**Artigo 27.º****Financiamento**

1 — Constitui(em) receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias pelos trabalhadores.

**Artigo 28.º****Destino do património**

Em caso de extinção da CT, o respectivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

**Regulamento eleitoral para a eleição da CT e para constituição e aprovação dos seus estatutos****Artigo 29.º****Constituição e aprovação**

A constituição e a aprovação dos estatutos da CT são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos.

**Artigo 30.º****Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

**Artigo 31.º****Voto**

1 — A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por voto directo, universal e secreto e segundo o princípio de representação proporcional.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontram temporariamente deslocados do seu trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

**Artigo 32.º****Comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por:

a) Três trabalhadores eleitos em plenário geral de trabalhadores, expressamente convocada para o efeito. Na mesma ocasião, o plenário elegerá, de entre os três trabalhadores eleitos, o trabalhador que desempenhará as funções de presidente da comissão eleitoral;

b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto da apresentação da respectiva candidatura.

2 — Durante o funcionamento da comissão eleitoral, se houver empate nas decisões, competirá ao presidente o voto de desempate.

3 — A comissão eleitoral termina as suas funções com a tomada de posse da comissão de trabalhadores eleita.

**Artigo 33.º****Competência da comissão eleitoral**

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Comunicar o resultado da votação ao empregador, no prazo de 10 dias a contar do apuramento, a afixá-lo, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar;
- h) Requerer no prazo de 10 dias ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações;
- i) Conferir a posse dos membros da comissão de trabalhadores eleita.

**Artigo 34.º****Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral, sendo presidido pela mesma.

2 — Na falta de uma comissão eleitoral, o acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

**Artigo 35.º****Apresentação das candidaturas**

1 — As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 12.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus elementos.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a um terço dos efectivos nem superior aos efectivos.

5 — Os candidatos são identificados a través de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

**Artigo 36.º****Rejeição de candidaturas**

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregue fora de prazo ou que não venham

acompanhadas da lista e da declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades detectadas.

4 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

### Artigo 37.º

#### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se durante o mês anterior àquele em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou os locais, o horário e a ordem de trabalhos, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho e com horário definido, iniciando-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo, e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

4 — É remetida uma cópia da convocatória pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tomada pública.

### Artigo 38.º

#### Constituição das mesas de voto

1 — A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, escolhidos pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados da lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Na mesa de votos haverá um caderno eleitoral com a identificação dos votantes, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, procedendo de seguida à respectiva selagem.

6 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que conterá a composição da mesa, a hora do início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como o modo como decorreu a votação, e que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada.

7 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta referida no n.º 6.

8 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

9 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 6 do presente artigo é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

### Artigo 39.º

#### Votos por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com aviso de recepção, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

### Artigo 40.º

#### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder cinco letras.

3 — O mesmo boletim de voto conterá todas as listas candidatas, terá a forma rectangular, com as dimensões mínimas de 15 cm × 10 cm, e será em papel liso, opaco, sem marca e sem quaisquer sinais exteriores.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletim de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

### Artigo 41.º

#### Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral em função deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

3 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 42.º

#### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação da aceitação das candidaturas e o dia anterior designado para a eleição.



**Artigo 43.º****Publicidade**

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue contra carimbo e rubrica, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global, incluindo o caderno eleitoral;
- c) Cópia das actas das mesas de voto;
- d) Termo de abertura e termo de encerramento;
- e) Registo de presenças.

**Artigo 44.º****Caducidade**

1 — O mandato caduca nos seguintes casos:

- a) Morte;
- b) Demissão;
- c) Impugnação.

2 — Sempre que se verifique uma vaga na CT, esta deverá ser preenchida por um suplente da respectiva lista, conforme previsto no n.º 2 do artigo 21.º

3 — Logo que a CT fique reduzida nos seus membros a 50 %, novas eleições terão de ser convocadas pelos membros que ainda se encontram no activo.

**Artigo 45.º****Renúncia de mandato**

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário coordenador.

2 — O trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito e mais votado da respectiva lista.

**Artigo 46.º****Destituição da CT**

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento, no mínimo, de 30 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — O requerimento previsto no número anterior e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

4 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

5 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

**Artigo 47.º****Alterações dos estatutos**

1 — A iniciativa da alteração do presente estatuto, no todo ou em parte, pertence à CT ou 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração aos estatutos são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da sua votação.

**Artigo 48.º****Modo de deliberação**

1 — A CT, actuando como órgão de vontade dos trabalhadores, deverá coordenar a sua actividade pelos seguintes princípios.

2 — As decisões, sempre que possível, devem ser tomadas pelos trabalhadores em plenário.

3 — Perante a necessidade de uma resposta imediata a determinada questão, matéria de rotina ou ainda acerca de matéria sujeita ao dever do sigilo legal, a CT tomará a seu cargo estas decisões.

4 — As decisões no seio da CT serão tomadas pela maioria dos presentes.

**Artigo 49.º****Casos omissos**

Aos casos omissos no presente estatuto aplicar-se-á o disposto na lei geral.

**Artigo 50.º****Vigência**

O presente estatuto não pode ser revisto antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registados em 21 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, Código do Trabalho, sob o n.º 105, a fl. 143 do livro n.º 1.

**II — ELEIÇÕES**

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### SIEMENS & IBERLIM, A. C. E.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém, Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SIEMENS & IBERLIM, A. C. E.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 11 de Março de 2010 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Empresa: SIEMENS & IBERLIM, A. C. E.;  
Morada: Aeroporto de Lisboa, Reduto TAP, Edifício 29, 1700-008 Lisboa;  
Actividade: construções de edifícios.»

### INE — Instituto Nacional de Estatística

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Dezembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do INE — Instituto Nacional de Estatística:

«Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, dos artigos 180.º e seguintes do anexo II àquele diploma legal, bem como dos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vimos comunicar que o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços vai promover a realização no dia 25 de Março de 2010 da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) nos diversos estabelecimentos do INE — Instituto Nacional de Estatística.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### CORKSRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa CORKSRIBAS — Indústria Granuladora de Cortiça, S. A., realizada em 3 de Julho de 2009, conforme convocatória

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2009:

Efectivo — Paulo Joaquim Sá Ferreira.  
Suplente — João Miguel Antão Filipe.

Registados em 21 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 101, a fl. 39 do livro n.º 1.

### **OPETREC — Operações e Serviços, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa OPETREC — Operações e Serviços, L.<sup>da</sup>, realizada em 30 de Novembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2009:

Efectivo — António Jorge Silva Cardoso bilhete de identidade n.º 10190303, emitido em 3 de Junho de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Suplente:

José Carlos Jesus Rodrigues Almeida, bilhete de identidade n.º 8486882, emitido em 28 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 21 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 102, a fl. 39 do livro n.º 1.

### **EUGSTER & FRISMAG, Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>**

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa EUGSTER & FRISMAG, Electrodomésticos, L.<sup>da</sup> — eleição em 26 de Novembro de 2009, para mandato de três anos, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009:

Ana Paula Almeida Ferreira, bilhete de identidade n.º 8575862, de 8 de Novembro de 2004, Lisboa.

Duarte Manuel A. Fontes, bilhete de identidade n.º 6083844, de 19 de Setembro de 200, Lisboa.

Isabel Maria Marques Félix, bilhete de identidade n.º 1237207, de 11 de Abril de 2007, Lisboa.

Teresa Paula Santos Roque, bilhete de identidade n.º 10299216, 16 de Novembro de 2006, Lisboa.

Registados em 28 de Dezembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 103, a fl. 39 do livro n.º 1.

