



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global	261
- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Retificação	298

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato de Todos os Professores - Constituição	299
- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Constituição	308

II – Direção:

- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Eleição	320
- UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do Porto - Eleição	327
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul - Eleição	327

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Alteração	328
---	-----

II – Direção:

- ACIAB - Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca - Eleição	332
---	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Itelcar - Automóveis de Aluguer, L. ^{da} - Cancelamento	333
--	-----

II – Eleições:

- Unicer Bebidas, SA - Eleição	333
- Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L. ^{da} - Eleição	333

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Eleição	334
- Câmara Municipal de Évora - Eleição	334

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	335
1. Integração de novas qualificações	336
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	
...	
4. Exclusão de qualificações	342

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015 (texto global) e suas posteriores revisões publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017 e n.º 24, de 29 de junho de 2017 (tabelas salariais e outros).

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e serviços nomeadamente com os seguintes CAE da rev. 3, 45401 Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios, 45402 Manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios, 46110 Agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Agentes do co-

mércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro, 46170 Agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Agentes especializados do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Agentes do comércio por grosso misto sem predominância, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto, 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46320 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria, 46382 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, n. e., 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Comércio por grosso de calçado, 46430 Comércio por grosso de eletrodomésticos, aparelhos de rádio e de televisão 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 46470 Comércio por grosso de móveis para uso doméstico, carpetes, tapetes e artigos de iluminação, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, n. e., 46510 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programa informáticos, 46520 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações suas partes, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos, agrícolas, 46620 Comércio por grosso de máquinas-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção engenharia civil, 46640 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46650 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46660 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46690 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, 46711 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46720 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46732 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46740 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46750 Comércio por grosso de produtos químicos, 46761 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46762 Comércio por grosso de outros bens

intermédios, n.e., 46771 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46772 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46773 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, n. e., 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47191 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares, 47192 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados, 47230 Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados, 47250 Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados, 47260 Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados, 47291 Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados, 47292 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados, 47293 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n. e., 47410 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados, 47420 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados, 47430 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados, 47510 Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados, 47591 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados, 47592 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47593 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n. e., em estabelecimentos especializados, 47620 Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados, 47630 Comércio a retalho de discos, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados, 47640 Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados, 47650 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados,

mentos especializados, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, 47721 Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimento especializados, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, em estabelecimentos especializados, 47740 Comércio a retalho de produtos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimento especializados, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, em estabelecimentos especializados, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, em estabelecimentos especializados, 47781 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados, 47782 Comércio a retalho de material ótico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados, 47783 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47784 Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e., 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados, 47810 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47820 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47890 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, 47910 Comércio a retalho por correspondência ou via Internet, 47990 Comércio a retalho por outros métodos, não efetuado em estabelecimentos bancas, feiras ou unidades móveis de venda, 62010 Atividades de programação informática, 62020 Atividades de consultoria em informática, 62030 Gestão e exploração de equipamento informático, 62090 Outras atividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática, 63110 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63120 Portais web, 68100 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de Condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70220 Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão, 74100 Atividades de design, 77110 Aluguer de veículos automóveis 77210 Aluguer de bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de videocassetes e discos, 77290 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos p/ construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos, n.e. 81291 Atividades de desinfecção, desratização e similares, 82190 Execução de fotocópias, preparação de documentos e outras atividades especializadas de apoio administrativo, 92000 Lotarias e outros jogos de apostas, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93130 Atividades de ginásio (fitness), 95110 Reparação de computadores e de equipamento periférico, 95120 Reparação de equipamento de comunicação, 95210 Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares, 95220 Reparação de eletrodomésticos e de outros

equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação de relógios e de artigos de joalharia, 95290 Reparação de outros bens de uso pessoal e doméstico, 96010 Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, 96021 Salões de cabeleireiro, 96022 Institutos de beleza, 96030 Atividades funerárias e conexas, 96040 Atividades de bem-estar físico, 96091 Atividades de tatuagem e similares, 96092 Atividades dos serviços para animais de companhia, 96093 Outras atividades de serviços pessoais, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I da presente CCT.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

4- Este CCT abrange 3986 empresas e 18 270 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT e as respetivas 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 cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro.

3- Serão aplicadas as tabelas salariais conforme o disposto no anexo IV do presente CCT.

4- 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.

5- A resposta à proposta e respetiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a receção da proposta.

6- 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.

7- Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

(Admissão de pessoal)

Cláusula 3.^a

(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 do presente CCT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

(Contrato de trabalho)

1- 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.^a

(Deveres do empregador)

- 1- 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 atividades 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 proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no

trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado 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.^a

(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 atos 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 diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 7.^a

(Garantias do trabalhador)

1- 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 efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no

sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, 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 neste CCT;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção 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 diretamente 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.^a

(Classificação profissional)

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efetivamente 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 neste CCT.

Cláusula 9.^a

(Enquadramento profissional)

1- As diversas categorias integram os diversos níveis previstos neste 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 efetiva 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.^a

(Noção)

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a

(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.^a

(Contratos a termo)

1- 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 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a 6 meses.

Cláusula 13.^a

(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 efetuar o pagamento do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO VI

(Contratos a termo)

Cláusula 14.^a

(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 direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta 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) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade 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.^a

(Formalidades)

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Atividade 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 respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva 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 número 1.

Cláusula 16.^a

(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 atividade da empresa após a cessação do contrato;

c) Atividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos números 1 e 2 da cláusula 18.^a dos contratos a termo certo.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

Informações

O empregador deve comunicar, à Segurança Social a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

A - Termo certo

Cláusula 18.^a

(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 objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3- Nos casos de lançamento de uma nova atividade 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 2 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.^a

(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 indicados no número anterior.

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 20.^a

(Contrato sem termo)

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 21.^a

(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 número 2 da cláusula 14.^a

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 número 1 do atual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

Cláusula 22.^a

(Caducidade)

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 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 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

B - Termo incerto

Cláusula 23.^a

(Admissibilidade)

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

Cláusula 24.^a

(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 atividade, tarefa, obra ou projeto 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 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração do mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 25.^a

(Contrato sem termo)

1- Considera-se contrato sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço, obra ou projeto 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.^a

(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 serviços e 37 horas e 30 minutos para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7 horas e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção coletiva, 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 nos números 4 e 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a:

a) A dois dias de descanso semanal seguidos, fixados de forma que coincida com o sábado e domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando para este efeito os sábados e domingos que ocorrem no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

b) Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a forma seguinte:

Retribuição base x 12RH = Número de horas de trabalho semanal x 52

Cláusula 27.^a

(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 adoção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes do nível 1 a 6 inclusive;

b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou o presente CCT, a acumularem funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

Cláusula 28.^a

(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, complementar, aos feriados obrigatórios, nem ao descanso diário. No entanto, nos casos previstos no número 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.^a

(Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho)

1- 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.^a

(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 trabalhador a tempo parcial e de trabalhador 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 setor 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.^a

(Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial)

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial o trabalhador 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.^a

(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 30.^a

Cláusula 33.^a

(Alteração da duração do trabalho a tempo parcial)

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número 4 do artigo 155.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.^a

(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, suscetível 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 respetivos;

d) Em caso 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 respetiva remuneração.

Cláusula 35.^a

(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 duzentas 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.^a

(Duração do descanso semanal obrigatório)

Nas atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, 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 5 dias seguintes.

Cláusula 37.^a

(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 frações 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 efetuado 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 efetuado.

5- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

6- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

(Registo)

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde conste, 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.^a

(Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho efetuado 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 perfizer um número de horas diário 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 a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- 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 número 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, ou verificando-se os pressupostos do número 2, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

(Trabalho noturno)

Cláusula 40.^a

(Noção de trabalho noturno)

1- Considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho noturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO XI

(Retribuição do trabalho)

Cláusula 41.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo IV da presente CCT.

2- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$Rm \times 12 \text{ Retribuição horária RH} = 52 \times n$$

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.

3- No ato 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 respetiva, 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 efetuadas e o montante líquido a receber.

4- 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.

5- 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 desempenha, de valor correspondente a pelo menos 5 % do nível 5 da tabela salarial estabelecido no anexo IV. 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 41.^{a-b}

(Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,30 € por cada dia de trabalho.

2- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam

o seu horário de trabalho. A alimentação será fornecida em espécie. Os trabalhadores que trabalham para além das 23 horas serão fornecidos ceia completa. Aos trabalhadores que prestem trabalho em estabelecimentos que não confeccionem refeições será pago o subsídio de alimentação no valor estabelecido no número 1 desta cláusula, o mesmo acontece no período de férias em que o fornecimento em espécie é substituído pelo pagamento do subsídio de alimentação e todos os trabalhadores.

Cláusula 41.^{a-c}

(Outros subsídios)

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 48,00 €.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros atualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 48,00 €.

Cláusula 42.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efetivamente 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 11,00 €. As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 11,00 € cada uma.

Cláusula 43.^a

(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.

Cláusula 43.^{a-B}

(Retribuição do trabalho em dia de feriado)

1- O trabalho prestado em dia de feriado, em empresas dispensadas de encerrar nesse dia, confere ao trabalhador um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

CAPÍTULO XII

(Local de trabalho)

Cláusula 44.^a

(Noção)

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 45.^a

(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

(Objeto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional)

Cláusula 46.^a

(Objeto do contrato de trabalho)

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção coletiva de trabalho.

3- Quando a natureza da atividade 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.^a

(Funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção coletiva 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 atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 48.^a

(Efeitos retributivos)

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o número 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.^a

(Feriados facultativos)

1- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o do 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.^a

(Direito a férias)

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

2- O direito a férias deve efetivar-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, o seu gozo efetivo 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 efetividade de serviço.

Cláusula 51.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois

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 números 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.^a

(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 exceção 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 respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 53.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

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

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

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

Cláusula 54.^a

(Cumulação de férias)

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre 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.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo 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.^a

(Doença no período de férias)

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

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 número 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 24 horas, o empregador designa médico para efetuar 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 números 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.

Cláusula 57.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, e 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 respetivo 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 no 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.^a

(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 respetivo 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.^a

(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 primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 60.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade 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 respetivo 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.^a

(Retribuição do período de férias)

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, 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.

4- A redução do período de férias, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- O aumento do período de férias, nos termos do número 3 da cláusula 52.^a, não implica aumento de subsídio de férias.

Faltas

Cláusula 62.^a

(Noção)

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 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 de seu agregado familiar;

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 coletiva, nos termos do artigo 445.º do CT;

h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva 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 objeto de contrato as faltas referidas na alínea g) do número 2 quanto à sua duração.

Cláusula 64.^a

(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 primeiro grau da linha reta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) 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.^a

(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.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

d) Se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3- 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.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 68.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

CAPÍTULO XV

(Igualdade de género)

Cláusula 69.^a

(Princípio geral)

Fica consignada a igualdade de género. Deverão todos os intervenientes abrangidos pela presente CCT pugnar pela promoção e desenvolvimento de ações que permitam e facilitem a igualdade de géneros.

CAPÍTULO XVI

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

Cláusula 70.^a

(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 XVII

(Formação profissional)

Cláusula 71.^a

(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 objeto do contrato de trabalho, atuando 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 ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XVIII

(Concessão e recusa de licença sem vencimento)

Cláusula 72.^a

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 XIX

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

Cláusula 73.^a

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titula-

ridade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos 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 XX

(Despedimento por infração disciplinar)

Cláusula 74.^a

(Procedimento disciplinar para despedimento)

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o número 1 e 2 do artigo 329.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 sessenta 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 número 5 do artigo 356.º do Código de Trabalho, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 75.^a

(Prazo de impugnação de despedimento)

A ação de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, exceto no caso de despedimento coletivo em que a ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de 6 meses contados da data da cessação do contrato.

Cláusula 76.^a

(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 XXI

(Proteção na parentalidade)

Cláusula 77.^a

(Disposições gerais)

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as despectivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e

pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 80.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 83.^a

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 83.^a-b

(Maternidade e paternidade)

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A mãe e o pai têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 84.^a

(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 número 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

(Trabalho no período noturno)

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 noturno 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 86.^a

(Regime das licenças, faltas e dispensas)

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva 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 adoção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de proteção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho noturno;

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 efetiva de serviço.

Cláusula 87.^a

(Proteção 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 número 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à receção 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 número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado 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 pare-

cer referido no número 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 número 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva 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 XXII

(Trabalhadores-estudantes)

Cláusula 88.^a

(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 XXIII

(Exercício da atividade sindical na empresa)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 89.^a

(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 respetivo 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 efetivo, 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 90.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto 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 direções 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 91.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;

d) Empresa com 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 92.^a

(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 tí-

tulo 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 93.^a

(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 94.^a

(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 coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades 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 suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção 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 direção 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 atividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 95.^a

(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 96.^a

(Crédito de horas e faltas dos membros da direção)

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direção 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 XXIV

(Disposições transitórias)

Cláusula 97.^a

(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, 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 98.^a

(Maior favorabilidade global)

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

(Categorias profissionais - definição de funções)

Nota: Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

a) Profissionais de escritório

Diretor geral e/ou gerente - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: planejar, dirigir e coordenar as atividades da empresa, rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção, determinar objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa, elaborar e gerir orça-

mentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos, monitorizar e avaliar o desempenho da empresa, representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros, selecionar ou aprovar a admissão de quadros superiores da empresa, assegurar que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.

Diretor de departamento - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções dos diretores de serviços (financeiro, recursos humanos, de planeamento, etc.) e dos serviços comerciais (diretor de vendas, de *marketing*, de relações públicas, de investigação, de desenvolvimento, etc.) em empresas, compreende as tarefas e funções dos diretores financeiro, de recursos humanos, de estratégia, de planeamento e de outros serviços de negócios e de administração, com especial incidência no planeamento, organização, direção, controlo e coordenação. Exemplos: compreende as tarefas e funções do diretor financeiro que consistem, particularmente, em: planejar, dirigir e coordenar operações do respetivo departamento numa empresa ou organização, consultar o diretor geral, gestores executivos e diretores de outros departamentos, elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos do departamento, supervisionar a seleção, formação e desempenho da equipa de trabalho, representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos, assegurar o cumprimento das normas de trabalho, desenvolver, dirigir e participar em políticas de investigação e análise, estabelecer formas de medir a atividade e responsabilidade.

Consultor financeiro - É o trabalhador que aconselha o desenvolvimento de planos financeiros individuais ou para organizações, que pode construir base de clientes e gerir fundos por conta destes, entrevista clientes para determinar estatuto, objetivo e grau de tolerância ao risco para o desenvolvimento de planos financeiros e estratégias de investimento, ordena a compra e venda de mercadorias e títulos para clientes, monitoriza o andamento dos investimentos e rever planos baseados nas mudanças do mercado, recomendar a cobertura de um seguro adequado ao perfil dos clientes.

Chefe de serviços - É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, 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 projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível 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 ordigramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador de software - É o trabalhador que pesquisa, analisa e avalia os requisitos para *software* de aplicações e sistemas operativos; pesquisar, conceber e desenvolver software para sistemas de computadores; concertar com a equipa de engenheiros para avaliar a interface entre equipamentos (*hardware*) e programas informáticos (*software*); desenvolver e coordenar procedimentos de teste e validação de programas informáticos; coordenar a programação de *software* e o desenvolvimento de documentação; avaliar, desenvolver e atualizar a documentação de sistemas operativos, ambientes de comunicação e software de aplicações.

Programador web e de multimédia - É o trabalhador que analisa, concebe e desenvolve sítios da *internet*, combinando a criatividade com programação de *software*, linguagens escritas e interface com os ambientes operativos; concebe e desenvolver animações digitais, imagens, apresentações, jogos, áudio e vídeo *clips*, e aplicações da *internet* que utilizem *software* multimédia, ferramentas, gráficos interativos e linguagens de programação; contacta especialistas de redes, tendo em vista aspetos relacionados com a *web* (segurança, domiciliação de sítios *web*, controlo e reforço da segurança do servidor *web*, locação de espaço, acesso de utilizadores, executar cópias de segurança do sítio *web*, recuperação de dados, etc.); conceber, desenvolver e integrar código de computador com outras entradas (*inputs*) especializadas (ficheiros de imagens, ficheiros áudio e linguagens escritas) para produzir, manter e apoiar os sítios *web*; assistência na análise, especificação e desenvolvimento de estratégias da *internet*, planos e metodologias baseadas na *web*.

Contabilista/técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de atividade 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 respetivo balanço que representa e assina. Elaborar o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os lucros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade or-

ganizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas 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 ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Designer, gráfico ou de comunicação e multimédia - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do designer gráfico ou de comunicação e multimédia que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de objetos e suportes de comunicação, investigar e fazer a análise funcional dos requisitos da comunicação, formular conceitos do *design* para o assunto da comunicação, elaborar maquetas, diagramas, ilustrações e planos para comunicar os conceitos do *design*, conceber gráficos e animações para responder aos requisitos funcionais, estéticos e criativos da versão do *design*, negociar soluções de *design* com o cliente, com o pessoal da gestão, vendas ou produção, selecionar, especificar e recomendar materiais estéticos e funcionais e meios para publicação, entrega ou visualização.

Designer de produto industrial ou de equipamento - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do *designer* de produto industrial ou de equipamento que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de equipamento e diversos produtos, tendo em conta todo o ciclo de vida do produto, nomeadamente, a sua conceção formal e funcional, matérias-primas a utilizar, processo produtivo e padrões de segurança, analisar as condicionantes existentes (prazos, recursos, mercados, legislação, sustentabilidade, etc.), elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, supervisionar a produção de amostras e protótipos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Designer de têxteis e moda - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções de *designer* de têxteis e moda que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de produtos de vestuário e acessórios de moda, assim como, o desenho final do produto, definindo o estilo, a forma, as dimensões, as cores, padrões, variantes de cada peça, pormenores de confeção, resultados experimentais de materiais, texturas e/ou confeção, criando a linguagem visual de apresentação, elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, supervisionar a produção de amostras e protótipos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Designer de interiores, espaços ou de ambientes - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções comuns do *designer* de interiores, espaços ou de ambientes que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de espaços interiores e exteriores de cariz cultural, comer-

cial, industrial, empresarial, doméstico, hospitalar, religioso, desportivo, de lazer ou de recreio, fazendo intervenções de preservação, requalificação e valorização ambiental e paisagística coordenar e/ou colaborar no desenvolvimento e planificação, nas definições e no programa a realizar, analisar as condicionantes existentes (prazos, recursos, mercados, legislação, sustentabilidade, etc.), elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, acompanhar e orientar a execução dos trabalhos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Analista/financeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do analista financeiro que consistem, particularmente, em: analisar informação financeira para produzir previsões sobre negócios e condições económicas a utilizar na tomada de decisões de investimento analisar dados que possam afetar programas de investimento (preços, rendimento, estabilidade, conjuntura futura e influência económica); recomendar o tipo de investimento e a melhor altura para investir determinar os preços dos ativos e comparar a sua qualidade numa determinada atividade; preparar planos de ação para investimentos baseados na análise financeira.

Analista em gestão e organização - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do analista em gestão e organização que consistem, particularmente, em: apoiar e incentivar os objetivos, estratégias, planos e uma utilização eficiente dos recursos da organização para a satisfação do cliente, analisar, avaliar e discutir com os quadros os sistemas da organização analisar gráficos de fluxos, registos, relatórios, manuais e descrições do trabalho, preparar propostas para rever métodos, alterar fluxos de trabalho, redefinir funções e resolver problemas organizacionais, formular propostas de recomendações e acompanhar a sua implementação, através da elaboração de instruções, manuais de procedimentos e outros documentos, acompanhar clientes e desenvolver soluções para problemas organizacionais.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em recursos humanos que consistem, particularmente, em: aconselhar e executar recrutamento, colocação, formação, promoção, indemnização e outras áreas da política de recursos humanos; estudar e analisar trabalhos realizados através de entrevistas aos trabalhadores, supervisores e gestores; preparar informação profissional ou trabalhar em sistemas de classificação de profissões; estudar e aconselhar sobre oportunidades de emprego, escolhas de carreiras e necessidades de formação.

Técnico de publicidade e marketing - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em publicidade e marketing que consistem, particularmente, em: planejar, desenvolver e organizar políticas de publicidade e campanhas de apoio às vendas; aconselhar gestores e clientes em estratégias e campanhas para pesquisar mercados alvo; escrever originais de publicidade e guiões para os meios de comunicação, organizar a produção de filmes publicitários e sua colocação nos meios de comunicação; analisar dados sobre preferências do consumidor, sensibilizar e promover os bens e serviços; interpretar e prever as tendências do consumo corrente e futuro; pesquisar clientes potenciais e

mercados para novos produtos e serviços, apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução de objetivos, políticas e programas de marketing; aconselhar sobre os elementos de marketing (preço, publicidade, canais de venda, distribuição, etc.).

Técnico de relações públicas - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em relações públicas que consistem, particularmente, em: planear e organizar campanhas publicitárias e estratégias de comunicação, aconselhar os executivos sobre as implicações das suas políticas, programas e práticas nas relações públicas, organizar eventos especiais (seminários, eventos sociais, etc.); representar a organização e organizar entrevistas nos meios de comunicação, seleccionar e rever material dos escritores de publicidade, fotógrafos, ilustradores e outros criadores de publicidade.

Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) que consistem, particularmente, em: operar, controlar, introduzir comandos, ativar controlos no computador e equipamento periférico; monitorizar sistemas para detetar avarias no equipamento ou erros no funcionamento e notificar o supervisor ou técnico de manutenção; responder a mensagens de erro dos programas, encontrar e corrigir problemas; ler instruções do trabalho a realizar, para determinar o equipamento a utilizar; recuperar, separar e seleccionar o resultado pretendido do programa e enviar dados aos utilizadores designados.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção 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 - É o trabalhador que 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; efetua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade 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.

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 respetivas existências. Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direção - É o trabalhador que executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um

gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos, traduzindo relatórios e cartas; elabora atas, 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, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho 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 estrangeira - 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 respetivos processos.

Tradutor - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Dactilógrafo - 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 transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.º 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.

2.º assistente de contabilidade - É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Assistente administrativo - É o trabalhador que 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/rececionista - É o trabalhador que, prestando serviço numa receção, 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 respetivos 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 exatidão dos dados perfurados, efetuando 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 corretamente.

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 respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

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

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 receção 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 respetivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à receção 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 ou terceira.

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 transações comerciais que efetua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros fatores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das faturas.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos 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 especifi-

cações 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, gruas 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 proteção 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 atividade 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 ação 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 respetivos 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.

Inspetor 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 ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objetivos 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 aciona 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.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos 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 do produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efetuar 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 respetivas 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.

Técnico de compras - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de compras que consistem, particularmente, em: determinar ou negociar termos e condições do contrato, adjudicar contratos a fornecedores ou recomendar propostas de contratos para comprar equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias para revenda; obter informação sobre necessidades e *stocks*, elaborar especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato; comprar equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços; comprar mercadorias para revenda a retalhistas ou grossistas; estudar relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda, visitar feiras, salões de exposições de fábricas e outros eventos; selecionar mercadorias ou produtos que

melhor satisfaçam os requisitos da empresa; contactar fornecedores e negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte; supervisionar a distribuição de mercadorias e manter o nível de *stocks* adequado; programar e monitorizar as entregas e contactar clientes e fornecedores para resolver problemas.

Alfaiate e costureiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do alfaiate e costureiro que consistem, particularmente, em: confeccionar vestuário (blusas, casacos, saias, calças, fatos, etc.) para homem ou senhora; tirar medidas e anotar características físicas dos clientes; consultar figurinos ou outras revistas da especialidade para dar indicações sobre modelos da moda; desenhar moldes para riscar peças no tecido; fazer marcações para obter simetria das peças e cortar tecidos; cortar e coser entretelas (destinadas às partes da frente e de trás) para lhes dar a forma e elasticidade requeridas; aplicar fazenda sobre as entretelas e coser as duas partes; cortar e coser bolsos, bandas e golas; executar trabalhos de costura para confecção de peças de vestuário; provar vestuário e marcar alterações a efetuar.

Estofador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do estofador que consistem, particularmente, em: revestir estruturas (cascos) e componentes de peças de mobiliário com diversos materiais e fixar acessórios para efeitos de conforto ou decoração; marcar nas costas e fundo do casco (estrutura) pontos de aplicação das precintas; prender coxins de molas à estrutura do estofó; aplicar e fixar material de enchimento (espuma, cartão, sumaúma, etc.), utilizando cola, pregos e agrafes, para obter uma superfície lisa; dispor capa sobre a estrutura e componentes, esticá-la e fixá-la com agrafes ou brochas; confeccionar, reparar e aplicar estofos, almofadas, revestimentos e guarnições em automóveis, carruagens ou outros meios de transporte; cortar material de revestimento, cosê-lo ou fixá-lo por meio de grampos, para construir armação do estofó; recobrir teto, chão, portas ou outras partes da viatura, aplicando cola ou líquido especial no revestimento; montar sobre armações (de madeira ou ferro) estofos confeccionados ou reparados e colocar molas e materiais flexíveis; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Colchoeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do colchoeiro que consistem, particularmente, em: confeccionar colchões, enchendo as capas com materiais apropriados; escolher material de enchimento (lã, sumaúma, lã de cortiça ou outro material) de acordo com tipo de colchão ou por indicação do cliente; recobrir carcaça com material de enchimento e verificar flexibilidade do colchão; sobrepor por ordem os vários elementos (placas de espuma, molas, etc.); colocar desperdício de algodão ou outros produtos e distribuí-los ao longo do colchão, bem como as restantes capas e pregá-las ao enchimento com alfinetes especiais, para facilitar a operação de costura. Fixar respiradores nos lados do colchão para circulação do ar, fechar capa e cosê-la; marcar localização dos botões, fixá-los nas duas faces para manter a estabilidade do colchão, fazer rebordos e coser periferia do colchão; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Curtidor de peles - É o trabalhador que desempenha as

tarefas e funções do curtidor de peles que consistem, particularmente, em: tratar peles por banhos de desencalagem, amaciamento, piquelagem, pré-curtume e curtume; pesar produtos químicos para preparação das soluções e introduzi-los nos fulões de acordo com as especificações; regular velocidades, tempos e temperaturas dos fulões, acionando dispositivos adequados; abrir válvulas de entrada de água nos fulões e vigiar funcionamento; tirar amostras do banho para análise e, se necessário, reforçar soluções; escoar o banho decorrido o tempo indicado para cada fase de tratamento da pele; lavar peles com água para retirar resíduos da solução química e escorrê-las; verificar e registar características da pele nas diversas fases do tratamento; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Preparador e acabador de peles - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do preparador e acabador de peles que consistem, particularmente, em: alimentar e vigiar máquinas destinadas a lavar e espremer peles; preparar peles submetendo-as a banhos com soluções químicas, para as limpar, amaciar e eliminar os pelos para curtimenta; submeter peles a químicos para as neutralizar, recurtir, tingir e engordurar; lixar, limpar ou acamurçar peles curtidas; selecionar peles para confecção de artigos de vestuário; classificar as peles por lotes de acordo com as características (peso, tipo, agentes de desvalorização, etc.); medir superfícies das peles; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Sapateiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do sapateiro que consistem, particularmente, em: confeccionar sapatos por medida (modelar, cortar, coser, colar e pregar forros, palmilhas, solas e outros componentes); confeccionar calçado ortopédico (cortar, pregar, colar e coser os vários componentes) de acordo com receita médica; selecionar materiais (peles, cortiças, peças metálicas, etc.), tendo em conta a natureza do problema, constituição do cliente, indicação médica e aspeto estético; reparar (coser, pregar e colar) sapatos usados, substituindo solas, palmilhas, saltos ou outras peças; efetuar moldes a partir da peça original; cortar peles e outros materiais para calçado; dar nós, cortar fios e excessos de forro, colocar fivelas, botões e outros acabamentos manuais de calçado; colar e prensar elementos componentes da palmilha; montar e moldar enfranques, calcanheiras e testeiras, para preparar montagem dos sapatos; montar componentes de calçado; imprimir contornos e superfícies exatas à sola incorporada no sapato; operar máquina para tratar, uniformizar e retocar componentes para calçado; retocar, engomar e executar outras operações para acabamento do calçado.

Maleiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do maleiro que consistem, particularmente, em: confeccionar artigos de marroquinaria (malas para senhora e de viagem, estojos, porta-moedas, etc.), em pele ou outro material; fazer moldes do modelo da peça a executar; cortar a partir de moldes pelaria ou outro material, para malas, carteiras e outros artigos; escolher forros e cartões de reforço, consoante o modelo e as características do material de fabrico; montar componentes de pele ou outro material de acordo com modelo; coser, colar e orlar peças e componentes de

malas, carteiras e artigos similares; fixar fechos, perfurando peças; efetuar tarefas de acabamento (apara-linhas, retirar excessos de cola; limpar artigos, retocar com tinta pequenas superfícies da pele, etc.) em malas, carteiras e outros artigos de marroquinaria.

Correeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do correeiro que consistem, particularmente, em: fabricar cintos, suspensórios, arreios e outras peças em couro ou similar; escolher couro ou material similar adequado à peça a executar; receber ou desenhar moldes a partir de esquemas, cortar peças a partir de moldes e tratar a pele (esticá-la, raspá-la, etc.); coser, colar, prensar ou bater as peças; fazer vincos, com ferro quente ou prensa, para ornamentar a peça; limpar e engraxar a pele ou dar-lhe outro acabamento.

c) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

Oficial encarregado de ourivesaria/relojoaria - É o trabalhador 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 trabalhador que conserta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

Oficial de relojoaria - É o trabalhador 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 correto. Proceda 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 respetiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Proceda à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Proceda 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.

Joalheiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do joalheiro que consistem, particularmente, em: criar e ou fabricar joias a partir de desenhos, modelos, especificações técnicas, executar moldes, em cera ou em latão, de modo a obter a configuração da peça a trabalhar, preparar liga metálica segundo o toque e a cor pretendidos, executar engastes de pedras ornamentais cortando, laminando e desbastando o metal para montagem das mesmas, armar os diferentes componentes da peça num bloco de plasticina, soldar ou fixar por outros meios as peças moldadas, limar, lixar, polir e lustrar superfícies trabalhadas para eliminar resíduos e valorizar o efeito estético da peça, fixar, por cravação, pedras ornamentais em joias, fabricar e reparar peças de prata (terrinhas, travessas, serviços de chá, etc.) de diferentes dimensões, talhar manualmente inscrições e motivos decorativos em joias e objetos de metais preciosos, executar, manualmente, motivos em relevo em peças de metais preciosos, bater ouro

em folha para diminuir a espessura e aumentar a superfície.

d) Profissionais 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 faturação e cobranças dos mesmos no ato 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 faturação e cobrança dos mesmos no ato da entrega.

e) Profissionais do comércio de carnes

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na atividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede ainda ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente talhos - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Servente fressureiro - É o trabalhador que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

f) Profissionais da hotelaria e panificação

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e suscetíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confeção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de toda a secção e

utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e docarias para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa; certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição direta aos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as

existências. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empregar as frutas e saladas.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de faturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve diretamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal; zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior, pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num res-

taurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações dos respetivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respetivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Aprendiz - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

Amassador - É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que 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 apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz panificador - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

g) Profissionais do penteado, arte e beleza

Cabeleireiro completo homens e ou senhoras - É o trabalhador que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, também executa corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem, bem como, penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postigos.

Oficial especializado de homens - É o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo.

Aprendiz - É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais categorizado.

Oficial especializado de senhoras - É o trabalhador que

ao executar funções das categorias seguintes faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico.

Praticante - É o trabalhador que, para além de executar tarefas próprias de ajudante (de cabeleireiro), executa também corte de cabelo, penteados e *mise-en-plis*.

Ajudante - É o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais precedente.

Aprendiz - É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

Manicura - É o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas.

Calista - É o trabalhador que procede à extração dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés.

Massagista de estética - É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista - É o trabalhador que executa tratamento de beleza.

Oficial de posticeiro - É o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido.

Ajudante de posticeiro - É o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas.

Pedicura - É o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e (ou) arranjo de unhas.

h) Profissionais de ótica

Optometrista - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do optometrista e ótico oftálmico que consistem, particularmente, em: medir e analisar a função visual, prescrever meios óticos e exercícios visuais para correção ou compensação, efetuar a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado, escolher o meio de compensar as deficiências detetadas, prescrever os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto, enviar para o oftalmologista os pacientes com suspeitas de lesões e casos patológicos, aplicar técnicas para correção e recuperação de desequilíbrios motores do globo ocular, da visão binocular, estrabismo e paralisias oculomotoras, prescrever e ensinar os doentes a fortalecer os músculos dos olhos e coordenar e convergir os eixos visuais dos dois olhos, efetuar exames de perimetria, tonometria, tonografia, adaptometria, visão de cores, eletrooculografia e fotografia dos olhos a curta distância, registar dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação.

Técnico de ótica ocular - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de ótica ocular que consistem, particularmente, em: reparar, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e colocá-las na armação; medir a face e cabeça do cliente para aconselhar sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; medir as características das lentes corretoras com instrumen-

tos óticos e redigir a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; marcar, traçar, cortar, lapidar e furar lentes, utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajustar e reparar óculos, utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

Técnico de contactologia - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de contactologia que consistem, particularmente, em: adaptar lentes de contacto ao cliente de acordo com prescrição; determinar valores queratométricos da face anterior da córnea, a quantidade e qualidade do filme lacrimal para através de testes seleccionar lentes adequadas; efetuar cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estudar e ensaiar tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

i) Outros profissionais

Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos - Compreende as profissões de instalador de sistemas solares térmicos e fotovoltaicos e de sistemas de bioenergia, eletromecânico, eletricista e outros instaladores de máquinas e equipamentos elétricos, com especial incidência na montagem, ajustamento, instalação e reparação de máquinas e outros aparelhos e equipamentos elétricos em edifícios, fábricas, veículos, escritórios ou outros locais.

Manequim e outros modelos - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do manequim e outros modelos, que consistem, particularmente, em: apresentar peças de vestuário dos criadores de moda a potenciais compradores, em recintos coreografados para passagem de modelos, desfilar, ante o público ou em círculo restrito, de modo a fazer ressaltar as particularidades das peças, posar como modelo para escultura, pintura e outros tipos de arte visual, posar para fotografia de moda, para revistas ou outros meios publicitários, posar para programas publicitários, na televisão, vídeo ou cinema.

Astrólogo - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do astrólogo que consistem, particularmente, em: fazer previsões sobre acontecimentos futuros, fundamentando-as em particular na posição dos astros; elaborar horóscopos e mapas astrais; fornecer avisos e conselhos sobre os diversos rumos que o cliente pode seguir e as precauções que poderão tomar a fim de evitar influências do mal.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do agente funerário que consistem, particularmente, em: organizar funerais e transladações, contactar a família do defunto e informar-se do tipo de funeral pretendido; recolher dados sobre o defunto para publicar avisos fúnebres, obter alvarás de transladação ou outros documentos; colaborar na escolha da urna, sepultura, flores e na organização do serviço religioso; dar instruções aos auxiliares sobre o serviço fúnebre a efetuar.

Artesão - É o trabalhador que desempenha as tarefas que consistem, particularmente, em: executar obra a partir de modelos, fotografias, desenhos ou de acordo com a sua criatividade; escolher e preparar nas dimensões e qualidade requeridas, face ao trabalho a realizar; traçar contornos da figura a obter e desbastá-la; esculpir figuras e modelos florais e artísticos, para fins decorativos ou outros.

Fotógrafo - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do fotógrafo que consistem, particularmente, em: tirar fotografias para fins publicitários, comerciais, industriais ou científicos e para ilustrar histórias e artigos em jornais, revistas e outras publicações; tirar fotografias a pessoas individualmente ou em grupo; seleccionar a máquina, filme, flash, refletores ou projetores de acordo com o tipo de fotografia e efeitos pretendidos; determinar a composição da fotografia, efetuar ajustamentos técnicos no equipamento, operar equipamento de digitalização de fotografias para computador e computadores para alterar imagens fotográficas.

Decorador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do decorador que consistem, particularmente, em: determinar objetivos e constrangimentos do projeto de decoração, através de consulta aos clientes, pesquisar e analisar requisitos espaciais, funcionais, de eficiência, segurança e estéticos, formular projeto de decoração para interiores de edifícios, preparar maquetas e ilustrações e negociar soluções de decoração seleccionar, especificar e recomendar materiais, mobiliário e produtos para interiores, funcionais e estéticos, coordenar a decoração de interiores, conceber e pintar cenários para espetáculos, conceber e decorar montras e outras áreas de exposição.

Instrutores e monitores de atividade física e recreação - É o trabalhador as tarefas e funções dos instrutores e monitores de atividades física e recreação que consistem, particularmente, em: planejar e executar atividades físicas e de recreação, monitorizar atividades físicas e de recreação para assegurar as condições de segurança e explicar regras e regulamentos, avaliar as capacidades dos praticantes e recomendar atividades e exercícios físicos, demonstrar e ensinar movimentos do corpo, conceitos e aptidões utilizados nas, atividades físicas e de recreação e dos equipamentos a utilizar.

Embalsamador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do embalsamador que consistem, particularmente, em: tratar, encher e armar peles de animais, de modo a dar-lhes forma e expressão natural, tirar a pele do animal morto, de modo a mantê-la em bom estado, impregnar na pele do animal, por fricção, soluções antipútridas adequadas, confeccionar «carcaças» em arame, madeira ou outro material, cobri-las com pele, fixar os dentes, garras, penas, olhos de vidro ou outros elementos, para reconstituir a forma natural do animal.

Supervisor de cargas e descargas - É o trabalhador que, compreende as tarefas e funções do supervisor de cargas e descargas que consistem, particularmente, em: receber ordens de serviço onde consta o número de trabalhadores, o local e tipo de mercadoria a transportar; planejar o trabalho diário de carga e descarga de navios, distribuindo o pessoal por turnos e de acordo com as características das cargas; dirigir as operações de carga e descarga. Controlar a arrumação das mercadorias e providenciar pela sua movimentação.

Técnico de refrigeração e climatização ou técnico de frio - Técnico especializado na manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de refrigeração e climatização, que também deverá possuir certificação em manuseamento de gases fluorados (tipo CENTERM - Centro Tecnológico para

a Indústria Térmica, Energia e Ambiente), com as seguintes funções: Instalação e manutenção preventiva e corretiva a equipamentos de ar condicionado e de refrigeração; Assistência técnica a sistemas de climatização e refrigeração; Elaboração de relatórios técnicos (deve ter conhecimentos de esquemas de refrigeração e esquemas elétricos); Responsabilidade de diagnosticar avarias e apresentar soluções; Assegurar um serviço de excelência no apoio ao cliente, incrementando a venda de novos equipamentos nas situações em que estes se encontrem em fim de vida.

Técnico mecânico de aparelhos a gás - É o trabalhador que executa as montagens e reparações de aparelhos de gás; Assegura que os equipamentos e materiais utilizados estão de acordo com as normas reguladoras; Possui formação/certificação específicas: detentor de licença (CATIM); tem a responsabilidade de diagnosticar avarias e apresentar soluções; e assegura um serviço de excelência no apoio ao cliente, incrementando a venda de novos equipamentos nas situações em que estes se encontrem em fim de vida.

Técnico de montagem de equipamento hoteleiro (subcategorias - aprendiz, técnico de 3.ª/2.ª/1.ª) - Trabalhador que integra uma equipa de trabalho/obra, sob orientações da direção de obras, por forma a executar as seguintes tarefas/funções: Proceda à embalagem e acomodação dos materiais e equipamentos nos meios de transporte; Efetua transporte de mercadorias para as obras, procede à descarga do mesmo com auxílio da equipa de trabalho; Executa as tarefas de montagem que lhe são indicadas pelo chefe de equipa, de acordo com o projeto de obra; Executa as ligações dos equipamentos; Proceda à entrega e montagem de equipamentos soltos, os quais possam não estar integrados numa obra completa; Efetua o levantamento de equipamentos e materiais em fornecedores.

Colocador de vidros - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções, que consistem particularmente, em: verificar e rececionar as chapas de vidro efetuando automaticamente o controlo do produto, bem como, preparar a carga para o cliente; entregar e montar os vidros nos clientes finais; efetuar orçamentos e respetiva verificação de medidas; operar com a ponte.

Operador de máquina da vidraria (3.ª, 2.ª, 1.ª) - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções, que consistem particularmente, em: operar a máquina da vidraria (seja esta, de corte, de corte de perfil, de aresta, furadora, de unidade de vidro isolante, vulgo UVI, de butilo e máquina extrusora), bem como, a sua respetiva manutenção e limpeza, efetuando o controlo do produto após maquinação, tendo em consideração a gestão dos desperdícios/reaproveitamento das sobras de vidro.

ANEXO II

(Carreiras profissionais)

Artigo 1.º

(Conceitos)

Para efeitos deste anexo consideram-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 objeto 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 a 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 3 anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até 4 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 efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção 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 I, poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de 2 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 à 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 IV, 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 1 ano, durante os quais, o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

ANEXO III

Enquadramento e pressupostos

Regulamento de aplicação do CEL - Certificação de Enquadramento Laboral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de aplicação do disposto no CCT, nomeadamente o referente à classificação e atribuição de tabela salarial aplicáveis às entidades patronais.

Artigo 2.º

Certificação

A aplicação do CCT, nomeadamente das tabelas salariais, implica a atribuição de escalões em função de determinadas características das entidades patronais, tendo por base o critério da diferenciação positiva. Para que essa atribuição seja efetivada, será necessária a emissão de um documento, designado por CEL - Certificado de Enquadramento Laboral.

Artigo 3.º

Classificação da entidade patronal

O critério de diferenciação positiva, mencionado no artigo 2.º deste anexo, tem por base a classificação da entidade patronal, feita pela associação patronal signatária ou em quem esta delegar tal função, baseada nos critérios adotados pelo Código do Trabalho expresso no seu artigo 100.º mas com as alterações necessárias e suficientes que sejam mais compatíveis com a realidade do setor, a saber:

a) Micro empresa tipo a - entidades patronais com menos de 5 trabalhadores; e volume de negócios inferior a 1 000 000 € (um milhão de euros) ou balanço total de igual valor;

b) Micro empresa tipo b - entidades patronais com mais de 5 trabalhadores, inclusive, e menos de 10 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 1 000 000 € (um milhão de euros) e inferior a 2 000 000 € (dois milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

c) Pequena empresa - entidades patronais com mais de 10 trabalhadores, inclusive, e menos de 50 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 2 000 000 € (dois milhões de euros) e inferior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

d) Média empresa - entidades patronais com mais de 50 trabalhadores, inclusive, e menos de 250 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) e inferior a 50 000 000 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) e inferior a 43 000 000 € (quarenta e três milhões de euros);

e) Grande empresa - entidades patronais com mais de 250 trabalhadores, inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 50 000 000 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 43 000 000 € (quarenta e três milhões de euros);

f) Estes dados são sempre referentes a 31 de dezembro do ano transato, isto é, e a título de exemplo, para que se possa emitir um CEL - Certificado de Enquadramento Laboral para o ano de 2016 devemos considerar as informações referentes a 31 de dezembro de 2015;

g) Quando os critérios anteriormente descritos não são

diretamente verificáveis fica da inteira responsabilidade da entidade certificadora a sua classificação de enquadramento.

Artigo 4.º

Aplicação das tabelas salariais

1- Os vencimentos dos trabalhadores das entidades patronais abrangidas pelo presente acordo passam a ser feitos nos termos das tabelas anexas, que têm em consideração uma componente de remuneração fixa e uma componente de remuneração variável, em função do tipo de enquadramento da empresa, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo.

2- A tabela 0 será considerada como a componente de remuneração fixa. As restantes tabelas, designadas por I, II, III e IV, corresponderão à componente de remuneração variável.

3- As tabelas I, II, III e IV são aplicadas, enquanto componente de remuneração variável, em função do respetivo enquadramento da entidade patronal, ou seja, em função da classificação da entidade patronal, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo. A correspondência de tabelas processar-se-á da seguinte forma:

- a) Tabela 0 - micro empresa tipo a;
- b) Tabela 0 + tabela I - micro empresa tipo b;
- c) Tabela 0 + tabela II - pequena empresa;
- d) Tabela 0 + tabela III - média empresa;
- e) Tabela 0 + tabela IV - grande empresa.

4- O valor total da remuneração corresponderá à soma da tabela 0 com a respetiva tabela aplicável, conforme o referido no ponto anterior, acrescida das demais formas de remuneração acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador, como o subsídio de almoço e diuturnidades exceto na caso das micro empresas tipo a em que só se aplica a tabela 0.

5- Sempre que não se verifiquem cumulativamente os critérios identificativos da classificação das empresas constantes no artigo 1.º aplica-se automaticamente a tabela 0 + tabela IV.

6- Estes artigos são aplicáveis a todas as empresas abrangidas pelo presente CCT, nomeadamente através dos CAE - Código de Atividade Económica nele apresentado, e independentemente da sua forma jurídica.

7- Este enquadramento é apenas válido para o ano civil a que corresponda a tabela salarial, sendo atualizado anualmente, em função dos critérios expostos neste anexo.

CAPÍTULO II

Certificado de Enquadramento Laboral - CCT Aveiro

Artigo 5.º

CEL - Certificado de Enquadramento Laboral

Para formalizar o exposto no artigo 4.º, definindo qual a classificação da entidade patronal e, conseqüentemente, qual a componente de remuneração variável, é criado o CEL - Certificado de Enquadramento Laboral e de agora em diante designado de CEL. Este documento certificará, para o perí-

odo vigente, qual a tabela a aplicar, em função dos critérios expostos, determinando assim o valor da remuneração a aplicar ao trabalhador.

Artigo 6.º

Emissão

1- A entidade responsável pela emissão do CEL é a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA).

2- Poderão ser atribuídas licenças de emissão a outras entidades, estando as mesmas sujeitas a contratualização.

Artigo 7.º

Prazos

1- A Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) dispõe de 30 dias úteis para emitir o CEL.

2- O prazo começará a contar após a receção do pedido e desde que estejam reunidas todas as informações necessárias à emissão do CEL, nomeadamente o número de trabalhadores, volume de negócios ou balanço total referentes à entidade patronal requerente.

Artigo 8.º

Processamento

1- Para que se processe a emissão do CEL, deverão as entidades patronais interessadas proceder ao envio de informação que comprove a sua situação e referente a 31 de dezembro do ano transato, conforme o disposto no artigo 4.º do presente regulamento.

2- A informação poderá ser enviada à Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), utilizando os seguintes meios:

- a) Presencial;
- b) Correio;
- c) Correio eletrónico.

3- A associação emitirá o CEL conforme o disposto no artigo 8.º do presente regulamento.

4- Após a emissão do CEL, a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) disponibilizará o mesmo ao requerente, utilizando para o efeito os meios referidos no ponto 2 do presente artigo.

5- A emissão de certificado estará sujeita ao pagamento de custos administrativos, tendo por base uma tabela de serviços.

Artigo 9.º

Validade

O CEL terá a validade de 1 ano, coincidindo com o ano civil.

Artigo 10.º

Aplicação

1- O CEL após a sua emissão, comprovará o enquadramento da empresa para efeito de aplicação da tabela salarial, conforme o disposto.

2- A não emissão do CEL resultará na aplicação automática da tabela IV, referente à componente de remuneração vari-

ável, uma vez que não haverá forma de comprovar a situação da empresa, conforme o disposto neste anexo.

Artigo 11.º

Modelo do certificado - CCT

O CEL obedece a um modelo criado pela Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), devidamente autenticado com o selo branco.

Artigo 12.º

Tabelas salariais

As tabelas salariais para o ano em vigor podem ser consultadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou requerendo na Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA).

Artigo 13.º

Em vigor e responsabilidade

Este anexo faz parte integrante do acordo celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e SINDCES - Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços, no entanto é da única responsabilidade da primeira entidade a sua aplicação.

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Artigo 1.º

(Tabela salarial)

As tabelas salariais para o ano 2018 são as seguintes:

Níveis	Categorias profissionais	Códigos profissionais	Remuneração sem CEL	Remuneração com CEL				
				Fixa	Variável			
				TAB 0	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV
1	Diretor geral e ou gerente	37939	979,25 €	939,25 €	10,38 €	14,67 €	23,00 €	40,00 €
2	Chefe de cozinha	845	975,97 €	936,12 €	10,35 €	14,61 €	22,92 €	39,85 €
2	Diretor de departamento	11831	975,97 €	936,12 €	10,35 €	14,61 €	22,92 €	39,85 €
2	Consultor financeiro	37938	975,97 €	936,12 €	10,35 €	14,61 €	22,92 €	39,85 €
2	Optometrista 1.ª	37932	975,97 €	936,12 €	10,35 €	14,61 €	22,92 €	39,85 €
3	Técnico de contactologia 1.ª	37913	908,28 €	871,56 €	9,87 €	12,92 €	21,06 €	36,72 €
4	Técnico de ótica ocular 1.ª	16639	855,19 €	820,54 €	6,05 €	12,20 €	19,87 €	34,65 €
5	Analista de sistemas	512	819,59 €	786,18 €	8,66 €	12,25 €	19,21 €	33,41 €
5	Programador de software/web e de multimédia/aplicações	37937	819,59 €	786,18 €	8,66 €	12,25 €	19,21 €	33,41 €
5	Técnico de refrigeração e climatização ou técnico de frio		819,59 €	786,18 €	8,66 €	12,25 €	19,21 €	33,41 €
6	Chefe de serviços	80	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Contabilista/TOC	3444	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Tesoureiro	757	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Técnico de informática	14362	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1.ª	38085	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Gerente comercial	40	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Designer gráfico ou comunicação multimédia	37928	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Designer de produto industrial ou de equipamentos	37929	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Designer de têxteis e moda	37930	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Designer de interiores, espaços ou de ambientes	37931	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Optometrista 2.ª	37932	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Analista financeiro/gestão/organização	37933	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €

6	Técnico de recursos humanos	15872	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Técnico de publicidade e marketing	37934	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Técnico de relações públicas	15566	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Manequim e outros modelos	37935	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Fotógrafo	7013	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Colocador de vidros		793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Operador de máquina da vidraria 1. ^a		793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Joalheiro	37936	793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
6	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 1. ^a		793,45 €	761,18 €	8,37 €	11,83 €	18,56 €	32,27 €
7	Encarregado geral	184	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Técnico de ótica ocular 2. ^a		763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Técnico de contactologia 2. ^a		763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Técnico de compras	18831	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Instrutor e ou monitor de atividade física e recreação	37914	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Cozinheiro 1. ^a	853	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Encarregado de refeitório	541	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Chefe de snack	11094	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Cabeleireiro completo homens e ou senhoras	37915	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Técnico de contabilidade	843	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação	37916	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Decorador	57	763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
7	Técnico mecânico de aparelhos a gás		763,17 €	733,07 €	7,80 €	11,04 €	17,31 €	30,10 €
8	Chefe de secção	81	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Inspetor administrativo	1947	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Caixeiro encarregado	33	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Inspetor de vendas	328	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Encarregado de armazém	455	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Oficial encarregado - ourivesaria/relojoaria	18811	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Supervisor de cargas e descargas	37911	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Astrólogo	37912	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Encarregado de agência funerária	32931	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Encarregado de balcão de 1. ^a	871	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
8	Ecónomo	2087	744,69 €	715,37 €	7,61 €	10,74 €	16,85 €	29,32 €
9	Correspondente em línguas estrangeiras/ tradutor	37922	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Caixa de escritório	252	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Caixeiro chefe de secção	1660	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2. ^a	38084	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Secretariado de direcção	25575	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Operador de máquina da vidraria 2. ^a		739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Embalsamador 1. ^a	38110	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
9	Artesão	37924	739,25 €	710,16 €	7,55 €	10,67 €	16,73 €	29,09 €
10	Primeiro-oficial de carnes	25056	713,12 €	685,17 €	7,25 €	10,24 €	16,08 €	27,95 €
10	Oficial especializado (cabeleireiros)	37909	713,12 €	685,17 €	7,25 €	10,24 €	16,08 €	27,95 €

10	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3. ^a	38083	713,12 €	685,17 €	7,25 €	10,24 €	16,08 €	27,95 €
10	Operador de máquina da vidraria 3. ^a		713,12 €	685,17 €	7,25 €	10,24 €	16,08 €	27,95 €
10	Empregado de agência funerária	37910	713,12 €	685,17 €	7,25 €	10,24 €	16,08 €	27,95 €
10	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 2. ^a		713,12 €	685,17 €	7,25 €	10,24 €	16,08 €	27,95 €
11	1.º assistente administrativo	11285	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Operador mecanográfico	894	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	1.º assistente de contabilidade	30539	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	1.º caixeiro/prospetor de vendas	30	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Técnico de vendas	905	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Vendedor	503	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Fiel de armazém	189	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Motorista de pesados	479	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Oficial de 1. ^a - ourivesaria/relojoaria	18810	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Cozinheiro de 2. ^a	854	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Empregado de snack 1. ^a	977	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Empregado de mesa de 1. ^a	6291	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 1. ^a	37890	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Alfaiate e costureiro 1. ^a	37893	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Estofador 1. ^a	1754	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Colchoeiro 1. ^a	4832	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Curtidor de peles 1. ^a	37896	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Preparador e acabador de peles 1. ^a	37899	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Sapateiro 1. ^a	37902	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Maleiro 1. ^a	7760	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Correio 1. ^a	37905	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Embalsamador 2. ^a	38110	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Esteticista	2222	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Massagista estética	2224	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
11	Oficial posticeiro	37908	708,82 €	681,01 €	7,21 €	10,20 €	15,99 €	27,81 €
12	2.º assistente administrativo	11286	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	2.º assistente de contabilidade	30540	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Perfurador-verificador	1656	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	2.º Caixeiro	31	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Caixeiro de praça/mar	1987	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Conferente	786	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Promotor de vendas	387	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Motorista de ligeiros	478	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Oficial de 2. ^a - ourivesaria/relojoaria	18809	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Cozinheiro de 3. ^a	855	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Empregado de snack 2. ^a	978	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Empregado de mesa de 2. ^a	6292	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 2. ^a	37891	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Alfaiate e costureiro 2. ^a	37894	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Estofador 2. ^a	1755	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Colchoeiro 2. ^a	4833	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €

12	Curtidor de peles 2. ^a	37897	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Preparador e acabador de peles 2. ^a	37900	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Sapateiro 2. ^a	37903	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Maleiro 2. ^a	7761	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Correio 2. ^a	37906	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
12	Panificador	5552	681,74 €	654,97 €	6,95 €	9,82 €	15,39 €	26,77 €
13	Segundo oficial de carnes	25085	655,67 €	629,98 €	6,67 €	9,41 €	14,77 €	25,69 €
13	Praticante de cabeleireiro	1628	655,67 €	629,98 €	6,67 €	9,41 €	14,77 €	25,69 €
14	3.º assistente administrativo	11287	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	3.º caixeiro	32	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Propagandista	1713	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Telefonista/rececionista	3545	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Cobrador	524	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Ajudante de motorista	424	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Oficial de 3.ª - ourivesaria/relojoaria	18808	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Empregado de armazém	867	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Encarregado de limpeza	2097	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Prestador de cuidados a animais	37926	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Reparador de bicicletas	37927	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Empregado de snack 3.ª	979	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Empregado de mesa de 3.ª	14265	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Alfaiate e costureiro 3.ª	37895	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Estofador 3.ª	4896	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Colchoeiro 3.ª	4834	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Curtidor de peles 3.ª	37898	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Preparador e acabador de peles 3.ª	37900	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Sapateiro 3.ª	37904	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Maleiro 3.ª	7762	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Correio 3.ª	37907	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Calista	2221	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Manicura	2223	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
14	Pedicura	2226	623,06 €	598,74 €	6,30 €	8,91 €	13,98 €	24,32 €
15	Caixa (talho)	37925	619,25 €	595,62 €	5,50 €	7,23 €	11,33 €	23,63 €
15	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 3.ª		619,25 €	595,62 €	5,50 €	7,23 €	11,33 €	23,63 €
16	Caixa de comércio	4749	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Distribuidor	34	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Embalador	35	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Operador de máquinas de embalar	4751	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Servente	44	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Ajudante de caixeiro/estagiário	37940	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Ajudante de cabeleireiro	1610	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Bilheteiro	746	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Amassador	837	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Forneiro	883	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
16	Empregado de balcão	293	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €

16	Empregado de refeitório	870	613,72 €	590,41 €	5,50 €	7,13 €	11,17 €	23,31 €
17	Ajudante (talho)	37921	611,37 €	588,33 €	5,43 €	7,04 €	11,04 €	23,04 €
18	Dactilógrafo	32350	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Contínuo	527	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Porteiro	490	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Guarda	325	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Estafeta	544	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Bagageiro	14259	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Cafeteiro	519	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Despenseiro	2085	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
18	Embalador (talho)	37920	609,20 €	586,25 €	5,41 €	7,02 €	10,99 €	22,95 €
19	Servente (talho)	37918	607,03 €	584,17 €	5,39 €	6,99 €	10,96 €	22,86 €
19	Aprendiz do 2.º ano cabeleireiro	37919	607,03 €	584,17 €	5,39 €	6,99 €	10,96 €	22,86 €
20	Servente fessureiro (talho)		602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Praticante de ourivesaria/relojoaria	18807	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Praticante de armazém	7847	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Praticante de caixeiro	3374	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Servente de limpeza	1037	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Paquete (16 a 18 anos)	30549	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Copeiro	530	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Roupeiro	7477	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Estagiário	1797	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Aprendiz	1891	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Praticante (talho)	38082	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Aprendiz do 1.º ano (cabeleireiro)	37889	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
20	Aprendiz/panificação	37888	602,73 €	580,00 €	5,36 €	6,94 €	10,89 €	22,73 €
21	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por dia ou um dia por semana)	843	250,67 €	240,00 €	2,52 €	3,27 €	5,12 €	10,67 €
			- €					- €
22	Servente de limpeza (1 hora por dia)	1037	5,03 €	4,85 €	0,05 €	0,06 €	0,09 €	0,18 €
			- €					- €

Aveiro, 9 de janeiro de 2018.

Associações patronais:

Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA):

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.

Arménio da Silva Ferreira Bajouca, na qualidade de vice-presidente.

Associações sindicais:

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

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Catarina Luisa Canhoto Matos Almeida, na qualidade de mandatária.

Pelo SINDCES - Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de fevereiro de 2018, a fl. 44 do livro n.º 12, com o n.º 13/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, encontra-se publicado o acordo coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 366, onde se lê:

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho

- 1- *(Mantém a atual redação.)*
 - a) *(Mantém a atual redação;)*
 - b) *(Mantém a atual redação;)*
 - c) *(Mantém a atual redação;)*
 - d) *(Mantém a atual redação.)*
- 2- *(Mantém a atual redação.)*
- 3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento da sucursal e a do final do horário de cada período de trabalho devem mediar, pelo menos, 30 minutos.
- 4- *(Mantém a atual redação.)*
 - a) *(Mantém a atual redação;)*
 - b) *(Mantém a atual redação;)*
 - c) *(Mantém a atual redação;)*
 - d) *(Mantém a atual redação.)*
- 5- *(Mantém a atual redação.)*
- 6- *(Mantém a atual redação.)*
- 7- *(Mantém a atual redação.)*

Deverá ler-se:

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho

- 1- *(Mantém a atual redação.)*
 - a) *(Mantém a atual redação;)*
 - b) *(Mantém a atual redação;)*
 - c) *(Mantém a atual redação;)*
 - d) *(Mantém a atual redação.)*
- 2- *(Mantém a atual redação.)*
- 3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento da sucursal e a do final do horário de cada período de trabalho devem mediar, pelo menos, 30 minutos.
- 4- Excetua-se do previsto no número 2 da presente cláusula o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) *(Mantém a atual redação;)*
- b) *(Mantém a atual redação;)*
- c) *(Mantém a atual redação;)*
- d) *(Mantém a atual redação.)*
- 5- *(Mantém a atual redação.)*
- 6- *(Mantém a atual redação.)*
- 7- *(Mantém a atual redação.)*

Na mesma página, onde se lê:

Cláusula 56.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

- 1- *(Mantém a atual redação.)*
- 2- Além dos feriados obrigatórios são observados:
 - a) Terça-Feira de Carnaval;
 - b) Feriado municipal da localidade.
- 3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:
 - a) No dia 24 de dezembro;
 - b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;
 - c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.
- 4- *(Mantém a atual redação.)*
- 5- *(Mantém a atual redação.)*

Deverá ler-se:

Cláusula 56.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
- 2- Além dos feriados obrigatórios são observados:
 - a) Terça-Feira de Carnaval;
 - b) Feriado municipal da localidade.
- 3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade, sem prejuízo da antiguidade, retribuição e férias:
 - a) No dia 24 de dezembro;
 - b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;
 - c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.
- 4- Nas situações previstas nos números 4 e 5 da cláusula 50.^a, os dias a que respeitam os números anteriores podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato de Todos os Professores - Constituição

Estatutos aprovados em 20 de janeiro de 2018.

Artigo 1.º

Sindicato de Todos os Professores, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

Artigo 2.º

1- Podem ser associados todos os trabalhadores docentes que trabalhem por conta de outrem, em estabelecimentos públicos ou privados, estejam em exercício de funções, assim como reformados em que a última atividade profissional tenha sido exercida em serviço docente.

2- Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Lisboa.

Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

c) A democracia sindical assegura a cada associado o di-

reito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;

e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação da raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia.

Artigo 6.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais e materiais dos seus associados;

b) Pugnar pelo reconhecimento do trabalho docente como profissão de desgaste rápido e a existência de um estatuto que legisle esta atividade profissional com base nos princípios de estabilidade laboral, respeito pelas condições de saúde e higiene e progressão na carreira;

c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;

d) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades associações, fundações e outras organizações congêneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

e) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a actividade docente;

f) Celebrar convenções coletivas de trabalho e intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho do sector, bem como em acordos com as escolas/empresas quando reclamada a sua intervenção;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

h) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis ao trabalho docente;

i) Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos trabalhadores e da sua actividade profissional;

j) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento e *bullying* laboral;

k) Prestar assistência jurídica a todos os trabalhadores docentes nos conflitos emergentes das relações de trabalho.

Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;

b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;

c) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao sindicato, em formulário fornecido para esse efeito e apresentada diretamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

a) Os candidatos a associados terão de apresentar contrato ou outro documento que comprovem a sua situação profissional conforme o disposto no artigo 2.º;

b) Com a aceitação de um novo associado o sindicato obriga-se a entregar ao mesmo associado um exemplar dos estatutos e da carta de princípios.

Artigo 11.º

1- São direitos dos associados:

a) Elegerem e serem eleitos para quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a atividade do sindicato;

f) Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis para esse efeito sempre que tal for solicitado;

g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar e desemprego;

h) É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:

i) Como sindicato independente, o Sindicato dos Trabalhadores Docentes está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;

j) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orien-

tadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

k) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção;

l) A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes estatutos, delessendo parte integrante.

Artigo 12.º

2- São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 0,7 % do vencimento líquido mensal;

c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;

d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;

e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos trabalhadores;

g) Combater todas as formas de discriminação em função de raça, género, orientação sexual e religiosa.

Artigo 13.º

1- Perdem a qualidade de associados os inscritos que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional;

b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem sem motivo atendível;

c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias;

d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado, desempregado e reformado.

Artigo 14.º

Os ex-associados podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Podem ser aplicados aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 17.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo 12.º

Artigo 18.º

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação de dois terços dos associados. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

a) Violem frontal e gravemente os estatutos;

b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita.

§ único. Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os corpos gerentes;

b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;

c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;

g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;

h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;

i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos

artigos 15.º, a 19.º destes estatutos;

k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas nas alíneas b) e c) do artigo anterior, e, de quatro em quatro anos, para cumprimento do disposto na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados como número mínimo.

Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato, *site* do sindicato, *mailing lists*, com as exceções previstas nestes estatutos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 25.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24 horas, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.

2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

Artigo 26.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 23.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

2- Se a reunião se não efetuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido três meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 27.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se existir disposição expressa em contrário.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

Artigo 28.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total dos associados ou de 200. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

Artigo 29.º

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea a) do artigo 21.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

Artigo 30.º

Da destituição dos corpos gerentes:

a) A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;

b) A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % dos associados ou de 200;

c) A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes;

d) Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, aplicasse o disposto na alínea c) do artigo 40.º, a não ser que haja pedido expresso dos restantes membros para aplicação do disposto na alínea seguinte;

e) A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegará uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

Artigo 31.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 32.º

Os órgãos do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 33.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

Artigo 34.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

Artigo 35.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

Da mesa da assembleia geral

Artigo 36.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Artigo 37.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
- c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;
- e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 38.º

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Da direção

Artigo 39.º

A direção é composta por sete elementos efetivos e três suplentes. Os seus membros serão provenientes das listas concorrentes às eleições tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma das listas.

Artigo 40.º

- a) São cargos específicos o de presidente, secretário e tesoureiro; os restantes quatro elementos são vogais;
- b) Cabe os membros da direção a escolha do presidente, do secretário e do tesoureiro;
- c) Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os seus substitutos serão provenientes de entre os membros eleitos da lista vencedora;
- d) Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

Artigo 41.º

São competências específicas da direção, em geral:

- a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral.

Artigo 42.º

Periodicidade das reuniões:

- 1- A direção reunirá, uma vez por mês, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50 % dos presentes.
- 2- Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade. § único. De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

Artigo 43.º

- 1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.
- 2- Estão isentos de responsabilidade:
 - a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;
 - b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

Artigo 44.º

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efetivos da direção.
- 2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

Do conselho fiscal

Artigo 45.º

Constituição e funcionamento:

1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e vogais.

2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.

4- O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 46.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;

c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;

d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;

e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;

f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 47.º

1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.

2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 48.º

Em cada concelho da área do sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelhio, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

Artigo 49.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 50.º

1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

2- O número de delegados por escola/empresa será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código de Trabalho.

3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por votação favorável de dois terços dos trabalhadores da escola/empresa.

Artigo 51.º

São razões para destituição dos delegados sindicais:

a) Não oferecer confiança aos seus colegas;

b) Sofrer qualquer sanção sindical;

c) Por iniciativa do próprio;

d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;

e) O não cumprimento dos presentes estatutos;

f) A não comparência a quatro reuniões seguidas ou seis interpoladas, salvo motivos atendíveis.

Artigo 52.º

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;

b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;

d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;

e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;

f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;

h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;

i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;

j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 53.º

Constituem os fundos do sindicato:

a) As quotas dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 54.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

Artigo 55.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 56.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 57.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado um ano de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 58.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, em dois jornais diários, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 59.º

Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sin-

dicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

§ único. O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 60.º

Data e publicidade das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

§ único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

Artigo 61.º

Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores ou 100 associados, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 62.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 63.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 64.º

Verificação das candidaturas

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 65.º

Listas de voto

1- Cada lista conterá os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.

2- Os boletins de voto, editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Conttenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 66.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 67.º

Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 68.º

Mesas de voto

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou *email*.

Artigo 69.º

Apuramento

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

Artigo 70.º

Impugnação

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 71.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 72.º

Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 73.º

Os trabalhadores aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do valor da sua reforma.

Artigo 74.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 75.º

A comissão instaladora eleita em assembleia constituinte, integra:

- A mesa da assembleia constituinte que transitoriamente funciona como a mesa da assembleia geral com todos os poderes previstos nestes estatutos.

– Mais 10 elementos eleitos na referida assembleia constituinte.

Tem como atribuições, todas as necessárias à instalação do sindicato, bem como exercer as funções e atribuições previstas nos artigos 41.º e 58.º destes estatutos. A comissão instaladora cessa funções no prazo máximo de 180 dias a partir da aprovação e publicação dos presentes estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 76.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 77.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

(Aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Docentes)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato de Todos os Professores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Direitos

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação e objectivos, 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, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do sindicato ou de 100 membros.

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 a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

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 SE 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, na assembleia geral ou fora dela.

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 ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 31 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 183 do livro n.º 2.

Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Constituição

Estatutos aprovados em 21 de dezembro de 2017.

CAPÍTULO I

Designação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Designação

1- É constituído nos termos e em conformidade com a lei portuguesa, o sindicato denominado Organização Sindical dos Polícias, abreviadamente denominado por OSP/PSP.

2- A OSP/PSP irá reger-se pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- A OSP/PSP exerce a sua atividade por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede na Rua Comandante Germano Dias n.º 4 - Oeiras, podendo ser alterada, de acordo com a deliberação da direção.

2- Podem ser criadas delegações ou outras formas descentralizadas, nomeadamente delegações regionais e subdelegações onde se justifiquem, quer pela necessidade de uma participação direta dos associados, quer pelo número de associados aí existentes.

3- Da mesma forma, podem ser extintas, delegações ou outras formas descentralizadas onde se justifiquem pela necessidade de uma participação direta dos associados.

Artigo 3.º

Símbolos

O símbolo do sindicato tem formato circular, com um simbolismo heráldico no interior, sendo que o anel exterior contém o nome do sindicato a azul sob fundo branco na parte superior, na parte inferior possuiu três estrelas de David azuis alinhadas sob fundo branco, duas delas localizadas nas pontas e uma em baixo, simbolizando as três classes da polícia, os agentes, os chefes e os oficiais. No interior, temos um falcão que simboliza a vigilância cujas asas se envolvem formando um anel fazendo alusão à proteção dos fracos e oprimidos. Estas asas possuem as cores da bandeira de Portugal simbolizando o amor à pátria, o sangue a vermelho e a espe-

rança a verde. Na parte inferior temos uma tríplice formada pela palavra OSP e por duas estrelas de David invocando a justiça, a igualdade e a dedicação. O anel central é composto por uma estrela de David branca que simboliza o patrono da polícia, o Arcanjo Miguel numa alusão religiosa. A estrela de David é sobreposta por uma esfera anilar portuguesa de fundo azul e relevo branco numa alusão aos descobrimentos realizados pelos portugueses e à história secular de Portugal. A última sobreposição é realizada pelo escudo de armas de Portugal de fundo azul e relevo branco que simboliza o passado e o presente de Portugal.

Artigo 4.º

Âmbito

1- A OSP/PSP representa todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública que exerçam funções policiais independentemente da categoria ou posto hierárquico.

2- A OSP/PSP representa ainda todos polícias da Polícia de Segurança Pública nas situações de pré-aposentação e de aposentação.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1- A OSP/PSP desenvolve toda a sua ação norteada pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2- A democracia constitui fator fundamental e permanente de toda a ação do sindicato, enquadrados em princípios de igualdade e no dever de participação dos sócios, bem como na faculdade de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

Artigo 6.º

Objetivos

1- A OSP/PSP compete representar os seus associados, interna ou externamente, na defesa dos seus interesses estatutários, profissionais, sociais e deontológicos, de acordo com o regime do exercício de direitos do pessoal da Polícia de Segurança Pública, nomeadamente abordar todos os problemas relacionados com o exercício da atividade profissional dos seus associados podendo, para tanto, criar comissões de estudo ou grupos de trabalho e, por meio de proposta, dar conhecimento dos resultados às entidades competentes.

2- Serão utilizados os meios legais ao alcance da OSP/PSP para realizar os objetivos elencados no número anterior.

Artigo 7.º

Relação com outras organizações

A OSP/PSP pode estabelecer e manter relações com outras organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou in-

ternacionais, que sigam objetivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior relevo, a definir entre a direção nacional executiva e aquela(s), tendo em conta as restrições legais.

CAPÍTULO III

Associados - Direitos e deveres

Artigo 8.º

Filiação

Podem ser sócios da OSP/PSP todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública que exerçam funções policiais no ativo, independentemente do posto hierárquico que ocupem na instituição, e que se encontrem no ativo, ou ainda na situação de pré-aposentação ou aposentação.

Artigo 9.º

Admissão

1- A admissão de um sócio faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direção nacional ou às secretarias regionais, por qualquer meio idóneo, nomeadamente fax ou informaticamente, a definir por regulamento interno, que o enviará à direção nacional para decisão.

2- A recusa de admissão será sempre fundamentada e comunicada ao interessado, por escrito, num prazo máximo de 10 dias úteis.

3- Da decisão que indeferir a inscrição pode o interessado, no prazo de oito dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

4- Este recurso será apreciado pela assembleia-geral que decidirá, em última instância, num prazo de 40 dias úteis.

Artigo 10.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, bem como destitui-los nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato em toda a sua extensão, liberdade e vontade, formulando, nos locais designados, as críticas que entenderem necessárias para o bom funcionamento do sindicalismo;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com a intervenção do sindicato;

d) Beneficiar de todas as regalias, direta ou indiretamente alcançadas pelo sindicato, nomeadamente através de protocolos com empresas privadas;

e) Participar ativamente nas deliberações que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;

f) Beneficiar da ação desenvolvida aos mais diversos níveis pelo sindicato, na defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais;

g) Ser informado regularmente das atividades desenvolvidas pelo sindicato;

h) Examinar em assembleia-geral todos os documentos de contabilidade e livros do sindicato;

i) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos nos termos previstos nos presentes estatutos;

j) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção nacional, sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida;

k) Beneficiar de apoio jurídico prestado pelo sindicato para os assuntos de âmbito profissional, incluindo assuntos relacionados com a pré-aposentação e a aposentação;

l) Serem reembolsados pelo sindicato sempre que, na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões ou em resultado do exercício dessas funções e de cargos sindicais, percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

b) Pagar mensalmente a respetiva quota, cujo montante será fixado em assembleia-geral ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;

c) Participar em todas as atividades do sindicato mantendo-se sempre informado e atualizado acerca da mesma;

d) Aceitar os cargos para que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com apuro, lealdade, zelo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos ou pelos órgãos a que pertençam;

e) Defender intransigentemente a independência e isenção do sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe sejam contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

f) Comunicar sobre os objetivos do sindicato e sobre a organização sindical nos locais de trabalho;

g) Agir solidariamente com as tomadas de posição e objetivos do sindicato;

h) Intervir de forma séria, na tomada de posição e objetivos do sindicato, mantendo o sigilo sempre que for solicitado pelos órgãos competentes;

i) Comunicar ao sindicato, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência.

Artigo 12.º

Quota

1- A joia e quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia-geral.

2- A contribuição mensal (quota mensal) dos associados na pré-aposentação ou na aposentação corresponde a 60 % da quota mensal dos associados no ativo podendo esta percentagem ser alterada por deliberação tomada em assembleia-geral.

3- A cobrança das quotas será efetuada através de desconto

direto no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP, por transferência bancária e, excecionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

4- A cobrança das quotas dos associados na aposentação far-se-á através do sistema bancário e excecionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

5- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única, fracionada ou regular, que conferirão aos sócios interessados direito a serviços e benefícios especiais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Exercício

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direção nacional executiva, sendo o processo promovido e elaborado pelo departamento jurídico nacional, sem prejuízo do processo ser iniciado pelo departamento jurídico regional.

Artigo 14.º

Recurso

As decisões disciplinares da direção nacional executiva admitem recurso para a assembleia-geral, sendo este órgão a instância final de recurso.

Artigo 15.º

Sanções

1- Os sócios que em consequência de infração deem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades;

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2- A pena de repreensão escrita será aplicada aos sócios que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 11.º

3- A pena de suspensão será aplicada aos sócios que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- A pena de suspensão pode ser acompanhada pela aplicação da medida acessória de mudança/transferência de cargo cuja medida pode ser aplicada como medida de substituição da referida pena.

5- A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringem gravemente as disposições estatutárias assim como o código deontológico do sindicato.

Artigo 16.º

Perda qualidade de sócio

1- São causas de perda da qualidade de sócio:

- a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao órgão competente;
- b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;
- c) A prática de atos contrários aos fins do sindicato ou sus-

cetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a 6 meses;

e) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão ou que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento.

2- Com a perda da qualidade de sócio não emerge qualquer direito ao reembolso de contribuições anteriormente pagas para o sindicato.

3- Mantém qualidade de sócio, no entanto, sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Todo o sócio que por litígio se encontre suspenso temporariamente da atividade profissional sendo que, nestes casos, a isenção de pagamento se mantém até cumprimento da pena ou até ao trânsito em julgado;

b) Todo o sócio que tenha sido aposentado compulsivamente ou expulso e desde que tenha recorrido da decisão para o tribunal competente sendo que, nestes casos, a isenção de pagamento se mantém até ao respetivo trânsito em julgado.

Artigo 17.º

Readmissão

1- Sempre que alguém tenha perdido a qualidade de sócio por força do disposto no artigo 16.º, número 1, alínea d) dos presentes estatutos, a sua readmissão depende do pagamento da importância equivalente a três meses de quotização, salvo apresentação de motivo justificativo aceite pela direção nacional executiva.

2- Sempre que alguém tenha perdido a qualidade de sócio por força do disposto no artigo 16.º, número 1, alínea e) dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível depois de decorridos três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável do departamento jurídico nacional.

Artigo 18.º

Direito de defesa

1- As sanções previstas no presente diploma não podem ser aplicadas sem que tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado e nomeadamente:

a) O arguido tenha sido notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) O arguido tenha sido notificado pessoalmente ou por carta registada com aviso receção expedida para a morada indicada ao processo ou constante na base de dados do sindicato.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado por qualquer sócio através de comunicação escrita dirigida à direção nacional executiva que por sua vez canaliza para o departamento jurídico nacional.

3- A comunicação referida no número anterior também pode ser dirigida à direção da delegação regional que reencominha para o respetivo departamento jurídico regional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar em assembleia-geral.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Organização Sindical dos Polícias (OSP/PSP)

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Órgãos sociais

Os órgãos da OSP/PSP são:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direção nacional executiva;
- c) O departamento fiscal nacional;
- d) As delegações regionais.

Artigo 20.º

Corpos gerentes

1- São corpos gerentes da OSP/PSP, a mesa da assembleia-geral, a direção nacional executiva, o departamento fiscal nacional e as delegações regionais.

2- Os corpos gerentes são eleitos através de assembleia-geral eleitoral de sócios.

3- Os corpos gerentes nacionais e regionais serão eleitos através de eleições nacionais e regionais em ato eleitoral único a ser realizado no mesmo dia, através de apresentação de listas na assembleia-geral eleitoral do sindicato.

Artigo 21.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes da OSP/PSP é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Artigo 22.º

Constituição

A assembleia-geral da OSP/PSP é constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 23.º

Modalidades

A assembleia-geral pode ter as seguintes modalidades:

- a) Assembleia-geral ordinária.
- b) Assembleia-geral extraordinária.
- c) Assembleia-geral eleitoral.

Artigo 24.º

Composição

1- As reuniões da assembleia-geral são orientadas por uma mesa composta pelo menos por um presidente, um vice-pre-

sidente, um secretário e dois vogais, sendo obrigatoriamente composta por um mínimo de cinco membros.

2- Para que as reuniões da assembleia-geral sejam válidas e regulares só pode deliberar com um quórum mínimo de cinco membros.

Artigo 25.º

Convocação

A assembleia-geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 26.º

Sessões simultâneas

1- Sempre que a natureza das decisões e a necessidade de uma participação efetiva dos associados assim o imponha, designadamente para fins eleitorais, a assembleia-geral poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes.

2- As mesas locais serão constituídas por três associados, a designar pela direção nacional.

Artigo 27.º

Competências

1- Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a mesa da assembleia-geral, a direção nacional executiva, as direções das delegações regionais mediante mandato passado pelos associados através de voto em ato eleitoral;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar regulamentos internos;

d) Deliberar sobre a fusão, dissolução do sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;

e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção, com parecer do departamento fiscal;

f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela direção nacional executiva;

g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua mudança de cargo ou destituição;

h) Fixar o montante das quotizações previstas na alínea b), do artigo 11.º dos presentes estatutos;

i) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais sem prejuízo do previsto no artigo 7.º dos presentes estatutos.

2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos, assim como nos recursos disciplinares e eleitorais apresentados pelos associados como último órgão de recurso do sindicato.

Artigo 28.º

Assembleia-geral ordinária

1- A assembleia-geral deverá reunir em sessão ordinária anualmente até ao dia 30 de março, para discutir e votar as matérias constantes da alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente

convocatória.

2- A assembleia-geral deverá reunir em sessão ordinária até ao dia 30 de novembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea f), do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros temas constantes da respetiva convocatória.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 29.º

Assembleia-geral extraordinária

1- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia-geral, a pedido de 15 % dos elementos da direção nacional executiva ou de um mínimo de 5 % dos sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, ou no caso de recurso eleitoral por parte do mandatário da lista para deliberação sobre aprovação de lista concorrente a eleições.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por comunicado da direção, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados presentes na reunião, concordarem com o aditamento.

4- Em casos excecionais a antecedência mínima de convocatória de reunião da assembleia-geral pode ser encurtado para metade quando esteja em causa evitar prejuízo grave decorrente do atraso na deliberação de situações urgentes.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia-geral funcionam à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passados 30 minutos com os associados presentes.

2- As assembleias-gerais não podem funcionar para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário, tomada pela maioria dos participantes.

Artigo 31.º

Assembleia-geral eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realiza-se de três em três anos.

2- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita pelos canais próprios do sindicato ao nível nacional.

3- A convocação do ato eleitoral desde o seu anúncio na assembleia-geral eleitoral não pode ultrapassar os 60 dias seguidos até ao dia da votação das listas concorrentes aprovadas.

Artigo 32.º

Competências do presidente da mesa da assembleia-geral

Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

- a) Convocar assembleia-geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no número 1 do

artigo 29.º dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes do sindicato e assinar as respetivas atas;

d) No caso de demissão da direção, assumir as funções desta até nova eleição;

e) Rubricar os livros de atas e assinar as atas das sessões;

f) O presidente da mesa será substituído nas suas faltas e impedimento pelo vice-presidente.

SEÇÃO III

Direção nacional executiva

Artigo 33.º

Composição e funcionamento

1- A direção nacional executiva é o órgão executivo máximo do sindicato e é composta por:

a) Vinte membros efetivos que incluem um presidente nacional, três vice-presidentes nacionais região (Norte, Centro, Sul e Ilhas), um tesoureiro, um secretário nacional e quatro vogais da secretaria nacional, um presidente e quatro vogais do departamento jurídico nacional, um presidente e quatro vogais do departamento de comunicação nacional e ainda;

b) Por um mínimo de 20 e um máximo de 1500 vogais para permitir uma maior representatividade e maior proximidade dos sócios, assim como para cobrir eventuais vacaturas neste órgão.

2- O presidente, os vice-presidentes, o tesoureiro, o secretário nacional e restantes membros da secretaria nacional, o presidente e restantes membros do departamento jurídico nacional, o presidente e restantes membros do departamento de comunicação nacional, serão respetivamente, o 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º e seguintes da lista eleita ao nível nacional.

3- A direção nacional executiva da OSP/PSP é exercida colegialmente por:

a) Presidente nacional e vice-presidentes nacionais da região (Norte, Centro, Sul e Ilhas);

b) Tesoureiro;

c) Membros da secretaria nacional: secretário nacional e quatro vogais;

d) Membros do departamento jurídico nacional: presidente e quatro vogais;

e) Membros do departamento de comunicação nacional: presidente e quatro vogais.

4- Com exceção dos membros eleitos para os cargos de presidentes e vice-presidentes, todos os restantes membros que compõem os diversos departamentos da direção nacional executiva, incluindo membros da secretaria nacional, podem ser mudados de cargo ou substituídos por vogais suplentes, por deliberação da direção nacional executiva, desde que essa deliberação tenha sido adotada por maioria simples mediante voto secreto, cuja deliberação só produz efeitos após ratificação em assembleia-geral.

5- As mudanças de cargo previstas no número anterior só devem ocorrer por:

a) Vontade própria;

b) Decisão disciplinar, ou;

c) Por razões de eficácia ou eficiência para melhorar o desempenho da estrutura sindical ou melhor reaproveitamento das potencialidades dos dirigentes sempre em abono da melhoria no funcionamento da secretaria nacional ou de algum departamento integrado na direção nacional executiva.

6- Sem prejuízo das competências atribuídas ao departamento de comunicação nacional, o presidente da direção nacional executiva é o rosto da OSP/PSP tendo por funções assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato, coordenar a secretaria nacional e os departamentos da direção nacional executiva assim como, coordenar os vice-presidentes nacionais da região (Norte, Centro, Sul e Ilhas).

7- Os vice-presidentes nacionais coadjuvam o presidente e cooperam entre si, sendo que cada vice-presidente nacional tem por funções coordenar o funcionamento institucional das várias delegações regionais integradas na respetiva região que lhe esteja adstrita.

Artigo 34.º

Reuniões da direção nacional executiva

1- As reuniões da direção nacional executiva são coordenadas pelo seu presidente e nas suas ausências ou impedimentos por um dos seus vice-presidentes a escolher por deliberação no início de cada reunião.

2- A direção nacional executiva reúne em sessão plenária quatro vezes por ano ou extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

3- As reuniões e deliberações da direção nacional executiva são sempre registadas em acta e adotadas por maioria simples de todos os membros presentes, sendo que, em caso de empate na votação, o presidente ou o seu substituto tem voto de qualidade.

4- A direção nacional executiva pode reunir de forma restrita para tratar de questões sensíveis do sindicato.

Artigo 35.º

Competências da direção nacional executiva

São competências da direção nacional executiva:

- a) Coordenar toda a atividade sindical ao nível nacional;
- b) Apreçar e submeter à assembleia-geral o relatório e contas, bem como o orçamento e plano anual de atividades;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral;
- d) Representar o sindicato junto da estrutura hierárquica da PSP, de órgãos de soberania e outras entidades ou instituições nacionais ou estrangeiras;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia-geral o relatório de atividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte, nos termos estatutários;
- f) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato à direção nacional executiva que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;
- g) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia-geral e desta direção assim como, os regulamentos internos;

h) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus sócios a apresentar às entidades competentes;

i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

j) Decidir pedidos de sócios;

k) Aceitar pedidos de demissão dos sócios;

l) Propor a convocação da assembleia-geral para resolver os assuntos que julgue dever submeter;

m) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

n) Elaborar e submeter à aprovação dos regulamentos internos;

o) Garantir aos sócios a mais completa informação sindical;

p) Contratar funcionários do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles, o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

q) Constituir mandatário para a realização de determinados atos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

r) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;

s) O presidente pode delegar ainda representatividade em outros membros da direção nacional executiva, assim como os membros responsáveis dos diferentes departamentos nacionais;

t) Coordenar e exercer o poder executivo máximo sobre todas as delegações e subdelegações regionais;

u) Proceder à alteração de cargos conforme estipulado no artigo 33.º, números 4 e 5 do presente estatuto;

v) Proceder à nomeação de novos dirigentes em qualquer zona geográfica do país como membros de pleno direito da direção nacional do sindicato, desde que promova a ratificação da decisão na primeira assembleia-geral seguinte;

w) Proceder à criação de delegações ou subdelegações onde se justificar, designando para as mesmas, uma comissão instaladora e promovendo a ratificação da decisão na primeira assembleia-geral seguinte;

x) Proceder à extinção de delegações ou subdelegações regionais onde isso se justificar, promovendo a ratificação da decisão executiva na primeira assembleia-geral seguinte.

SECÇÃO IV

Departamento fiscal nacional

Artigo 36.º

Constituição

1- O departamento fiscal nacional é constituído por um presidente e quatro vogais.

2- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da OSP/PSP.

Artigo 37.º

Funcionamento

O departamento fiscal nacional é um órgão independente e só poderá funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

Competências

1- Compete ao departamento fiscal nacional:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário que apresentará em reunião da direção nacional executiva;
- b) Dar pareceres que lhe forem solicitados pela direção nacional executiva;
- c) Reunir semestralmente para elaborar relatórios sumários da contabilidade do sindicato em sede de assembleia-geral do sindicato;
- d) Informar a assembleia-geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
- e) Dar anualmente parecer sobre relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução.

2- Para que o departamento fiscal nacional possa desempenhar cabalmente as suas funções todos os elementos com funções de tesouraria (nomeadamente o tesoureiro) estão obrigados a facultar, sempre que solicitado pelo departamento fiscal e, no prazo máximo de 15 dias úteis, todos os dados contabilísticos relativos a despesa ou receita do sindicato, nomeadamente cópias de transações bancárias, facturas e/ou recibos.

3- O departamento fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO V

Departamento jurídico nacional

Artigo 39.º

Constituição e competências

1- O departamento jurídico é constituído por um presidente e quatro vogais.

2- O departamento jurídico organiza, estrutura e desenvolve todos os processos disciplinares no sindicato e propõe à direção nacional executiva a respetiva pena ou absolvição a ser deliberada em reunião conjunta da direção nacional executiva.

3- Compete ao departamento jurídico a análise de toda a legislação policial e legal de interesse do sindicato e dos seus associados.

4- Representa a direção nacional executiva nos recursos, por parte dos associados, para a assembleia-geral.

5- Coordena todos os departamentos jurídicos regionais

na análise de casos jurídicos e caso não seja capaz de dar respostas e soluções para os problemas legais expostos, tem a obrigação de passar o caso para o advogado competente contratado pelo sindicato para as questões jurídico-legais.

SECÇÃO VI

Departamento de comunicação nacional

Artigo 40.º

Constituição e competências

1- O departamento de comunicação é constituído por um presidente e quatro vogais.

2- O departamento de comunicação é responsável pelos contactos com os órgãos de comunicação social, gestão dos comunicados e respostas do sindicato nas redes sociais, em conferências de imprensa, assim como a comunicação a nível nacional e a coordenação nacional dos departamentos regionais de comunicação.

3- Compete ao departamento de comunicação a gestão da página de internet do sindicato e a comunicação de todos os assuntos relevantes em termos comunicacionais à direção nacional executiva.

4- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da OSP/PSP.

SECÇÃO VII

Secretaria nacional

Artigo 41.º

Constituição e competências

1- A secretaria nacional é composta pelo menos por um secretário nacional e quatro vogais.

2- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da OSP/PSP.

3- Compete à secretaria nacional:

a) A organização de todos os documentos logísticos e administrativos do sindicato;

b) A gestão da base de dados dos sócios, o envio e a receção da correspondência do sindicato para os associados e para outras entidades;

c) Coordenar as secretarias regionais e realizar a manutenção e atualização de todos os documentos e dados dos sócios ao nível nacional.

4- A secretaria nacional tem ainda por funções redigir as actas das reuniões da direção nacional executiva e apresentá-las nas reuniões seguintes para serem lidas, achadas conforme ou rectificadas.

5- Nos termos dos presentes estatutos, pode ser contratado pessoal para exercer funções na secretaria nacional, nomeadamente para exercer funções de secretaria como elaboração, reencaminhamento e expedição de correspondência ou redação de actas das reuniões dos vários departamentos nacionais.

CAPÍTULO VI

Delegações e subdelegações regionais

Artigo 42.º

Composição

1- As delegações regionais são órgãos executivos regionais do sindicato, sob a hierarquia da direção nacional executiva compostas pelo menos por um presidente, um vice-presidente, um secretário regional, um membro do departamento fiscal regional, um membro do departamento jurídico regional, um membro do departamento de comunicação regional, três ou mais vogais.

2- O presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação regional, o secretário regional, o membro do departamento fiscal regional, o membro do departamento jurídico regional, departamento de comunicação regional serão respetivamente, o 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º e seguintes da lista eleita ao nível regional.

3- A constituição das delegações regionais, deverá ser sempre em número ímpar e deverá ter no máximo treze elementos.

4- A nomeação de novos dirigentes pode ser realizada por parte da direção nacional executiva ao nível regional, no entanto, estes dirigentes não poderão exercer cargos de direção na delegação regional, pois esta será eleita em lista própria em ato eleitoral.

5- Às subdelegações regionais aplica-se o disposto no presente capítulo com as necessárias adaptações nomeadamente, através da criação de estruturas mais reduzidas em função do número de associados.

Artigo 43.º

Reuniões das delegações regionais

1- As delegações regionais reunirão pelo menos de três em três meses com a presença da maioria dos membros da delegação regional, sendo exaradas em livro de atas próprio, as resoluções tomadas na reunião.

2- As reuniões e deliberações são adotadas por maioria simples de todos os membros presentes, sendo que, em caso de empate na votação, o presidente ou o seu substituto tem voto de qualidade.

3- Os membros da delegação regional respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 44.º

Competências das delegações regionais

1- São competências das delegações regionais:

a) Convocar e presidir de forma periódica às reuniões da delegação regional e dos associados da sua região;

b) Representar o sindicato em atos regionais e organizações e designar quem, de entre os membros da direção regio-

nal irá representar o sindicato nestes eventos;

c) Assegurar através do membro do departamento fiscal regional a gestão das verbas disponibilizadas à delegação regional pela direção nacional executiva;

d) Assegurar a gestão dos sócios ao nível regional e remeter as fichas de inscrição para a direção nacional executiva;

e) Resolução de problemas jurídicos ao nível regional;

f) Contratualização de protocolos ao nível regional e caso seja protocolo nacional assegurar a comunicação à direção nacional executiva;

g) Dar parecer quando solicitado, sobre propostas de admissão de sócios dos respetivos comandos distritais;

h) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens da delegação regional respetiva;

i) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que lhe sejam delegadas.

Artigo 45.º

Funcionamento

1- As delegações regionais funcionam do mesmo modo que a direção nacional executiva, mas ao nível regional, sendo o seu funcionamento coordenado pelo vice-presidente regional que fará a ligação com a direção nacional executiva.

2- As delegações regionais reúnem, no mínimo, uma vez a cada três meses.

CAPÍTULO VII

Da eleição dos corpos gerentes

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

1- O órgão titular da capacidade eleitoral é a assembleia-geral eleitoral a qual é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se às eleições nacionais e regionais, através de lista, os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses no sindicato.

3- Só poderão votar em ato eleitoral os sócios que estejam inscritos há mais de três meses no sindicato.

Artigo 47.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral eleitoral:

a) Marcar data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 31.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 48.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia-geral eleitoral.

Artigo 49.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas só poderá ser realizada através da apresentação de uma lista composta por um mínimo de 10 % de assinaturas de sócios ao nível da lista nacional e um mínimo de 10 % das assinaturas dos sócios da delegação regional, no caso das eleições regionais.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes, sendo obrigatória a apresentação de listas por todas as candidaturas para concorrer ao próximo mandato, com o respetivo número mínimo de assinaturas mencionado no número 1 deste artigo.

3- As listas serão apresentadas até ao 35.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designada os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

4- A direção nacional executiva apresentará obrigatoriamente uma lista de candidatos ao ato eleitoral seguinte, que poderá retirar ou não, caso houver outras listas concorrentes à direção nacional executiva, aplicando-se o mesmo formato no que concerne à direção das delegações regionais.

5- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, a sua fixação na sede do sindicato e nas delegações regionais em local visível para consulta por todos os associados.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por um mínimo de cinco associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes nacionais e regionais não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral eleitoral, durante o decorrer dos trabalhos deste órgão.

Artigo 51.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Conferir as condições de elegibilidade dos candidatos e de regularidade das listas concorrentes;
- b) Receber todas as reclamações;
- c) Decidir no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- d) Dar conhecimento imediato ao mandatário da lista, em

que forem reconhecidas irregularidades, para as corrigir num prazo máximo de cinco dias, a contar da data da comunicação;

e) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;

f) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

g) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral no prazo máximo de quarenta e oito horas, com o quórum dos membros no ato de deliberação;

i) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 52.º

Recurso

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral quanto à aceitação de listas candidatas a eleições, resultados eleitorais fraudulentos e outras situações análogas, cabe como último recurso das candidaturas, o apelo para a realização de uma assembleia-geral extraordinária solicitada por requerimento escrito pelo mandatário da lista diretamente ao presidente da assembleia-geral, que terá de deliberar num prazo máximo de quarenta e oito horas após o pedido de recurso.

3- Para a decisão sobre o recurso referido no número anterior terá obrigatoriamente de haver quórum deliberativo dos membros da mesa da assembleia-geral, não podendo ser tomada por nenhum membro a título individual.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 30.º (trigésimo) dia antes do ato eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições, através da disponibilização aos respetivos mandatários do número de sócios por região e dos contactos que os sócios disponibilizaram de forma consentida ao sindicato para os efeitos tidos por conveniente.

Artigo 54.º

Mesas de voto

1- Sempre que possível podem funcionar assembleias de voto em todas as esquadras ou comandos onde exerçam a atividade mais de 15 (quinze) sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes e:

a) Sempre que no local de trabalho não funcionar assembleia de voto deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecha-

rão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia-geral eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

Artigo 55.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que cumulativamente:

a) As listas respetivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;

b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respetivo número de sócio;

c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro envelope dirigido ao presidente da assembleia-geral eleitoral.

4- Os votos serão contabilizados nas mesas de votos designadas pelos membros da comissão eleitoral, terão dois boletins individuais, com a designação no topo de votação nacional e de votação regional para as delegações regionais, o ato de votação decorrerá para ambos os órgãos de forma simultânea.

5- No ato de voto, o sócio deverá estar munido do seu cartão de sócio e da sua identificação policial ou civil por forma a aferir a sua idoneidade no processo eleitoral e garantir a sua elegibilidade.

CAPÍTULO VIII

Dos delegados sindicais

Artigo 56.º

Delegados sindicais

1- Em respeito pelas normas vigentes será nomeado ou eleito pelo menos um delegado sindical por cada delegação regional.

2- Caso os delegados cessem o seu mandato e existam vários candidatos ao mesmo lugar em causa, devem obrigatoriamente realizar uma eleição na sua unidade policial, através de voto secreto, sendo o vencedor o candidato que tiver mais votos dos associados.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 33.º, números 4 e 5 e no artigo 35.º, alínea u), ambos do presente estatuto, os delegados podem ser exonerados por decisão da direção nacional executiva tomada por deliberação e votação após conclusão de processo disciplinar que tenha proposto tal exoneração.

4- A exoneração de delegados deverá ser devidamente justificada pelo departamento jurídico regional propondo a pena para o departamento jurídico nacional, ou diretamente proposta pelo departamento jurídico nacional.

Artigo 57.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 58.º

Comunicação

A nomeação, destituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais existentes nas esquadras para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de 10 dias, à direção do serviço ou departamento onde a sua atividade se exerça.

Artigo 59.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do sindicato e os sócios que os representam, designadamente:

a) Divulgando os objetivos do sindicato e a organização sindical nos locais de trabalho;

b) Defendendo os interesses dos associados nos respetivos serviços ou locais de trabalho;

c) Distribuindo informação sobre a atividade sindical;

d) Participando nas reuniões das delegações regionais para que forem convocados.

CAPÍTULO IX

Do regime financeiro

Artigo 60.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde à duração de um ano civil.

Artigo 61.º

Receitas e património

1- São receitas do sindicato:

a) O produto das joias e quotas;

b) As doações ou legados;

c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2- Os valores serão depositados em instituição bancária.

3- Os levantamentos serão efetuados por meios de cheques, comprovativo multibanco ou meios digitais com comprovativos em papel devidamente assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direção nacional executiva a fim de serem validados.

4- Quando as delegações regionais disponham de verbas, movimentarão essas verbas postas à sua disposição através de cheques assinados, transferências bancárias ou outro meio eletrónico com comprovativo em papel passado pelo presidente regional, vice-presidente regional ou pelo membro do departamento fiscal regional.

5- O património da OSP/PSP é composto por todos os bens

móveis e imóveis e rendimento desses mesmos bens.

6- Sem prejuízo do disposto no artigo 66.º dos presentes estatutos, o património da OSP/PSP não pode ser dividido ou partilhado.

Artigo 62.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 63.º

Vinculação

A OSP/PSP vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados no mínimo por dois dirigentes incluindo obrigatoriamente as assinaturas do presidente da direção e do membro responsável pelo departamento fiscal nacional.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito sendo que a proposta de alteração terá de ser aprovada por voto direto, dos presentes na reunião da referida assembleia.

Artigo 65.º

Divulgação

O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurada a sua divulgação entre os sócios, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia-geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO XI

Extinção da OSP/PSP

Artigo 66.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre património da OSP/PSP, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens ou do seu património sob proposta da direção sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 67.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas do sindicato que não se encontre prevista nos presentes estatutos será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma prevista no artigo 35.º, alínea n) dos presentes estatutos.

Artigo 68.º

Eleição dos corpos gerentes previstos nestes estatutos

1- Até à realização de eleições dos seus órgãos sociais, a OSP/PSP será dirigida por uma comissão instaladora a ser nomeada pelos fundadores ou sócios em assembleia-geral.

2- A OSP/PSP tomará posse por cessão de todo o património, designadamente os bens móveis e imóveis, o ativo e passivo, logo que adquirir legitimidade jurídica.

CAPÍTULO XIII

Casos omissos, entrada em vigor, normas transitórias e disposições finais

Artigo 69.º

Casos omissos

1- Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia-geral, em obediência à lei e aos princípios gerais de direito.

Artigo 70.º

Interpretação e pareceres do presente estatuto

1- A OSP/PSP é a proprietária intelectual do presente estatuto, sendo que apenas este sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas que possam existir sobre o mesmo.

2- Não é autorizada a elaboração de interpretações ou pareceres sobre o presente estatuto efetuadas por entidades externas à OSP/PSP, designadamente pelo Ministério da Administração Interna ou pela direção nacional da PSP.

3- Qualquer necessidade de esclarecimento ou parecer sobre o presente estatuto, deverá ser solicitado ao presidente do departamento jurídico nacional que, no prazo de 30 dias, através do departamento jurídico regional respetivo, prestará a informação necessária.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

1- Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO I

Símbolo da OSP/PSP



Registado em 30 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 183 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de dezembro de 2017 para o mandato de três anos.

	Direção nacional executiva		
Cargo	Nome	Matrícula	Colocação
Presidente	Jorge Oliveira Rufino	143269	Lisboa
Vice-presidente	Hugo Filipe da Costa Moreira	150311	Porto
Vice-presidente	Francisco Manuel de Sousa Ferraz	149528	Leiria
Vice-presidente	Pedro Miguel Cardoso Carmo	143785	Lisboa
Tesoureiro	Hugo José Pereira Henriques	149390	Lisboa
	Secretaria nacional		
Secretário nacional	Leonel Filipe Oliveira Seixas	154356	Lisboa
Vogal	Luís Manuel de Oliveira Botelho Lima	135037	Porto
Vogal	Tiago Filipe Marques Oliveira	151139	Leiria
Vogal	Telmo Filipe Pereira Costa	156532	Lisboa
Vogal	Hugo Miguel Santiago Rodrigues	152172	Lisboa
	Departamento jurídico nacional		
Presidente	Fernando Manuel Castanheira Brito	149250	Lisboa
Vogal	Hélder Manuel Carvalho da Silva	149562	Porto
Vogal	Daniela Leite da Silva	156211	Lisboa
Vogal	Fernando Costa Gonçalves	144623	Braga
Vogal	Henrique Miguel Ferreira da Cunha	148835	Viana
	Departamento comunicação nacional		
Presidente	António Ricardo Sequeira Lopes Rocha	144563	Lisboa
Vogal	Miguel Ângelo Neves Belchior Bugalho	154159	Setúbal
Vogal	Herculano Manuel Guedes Rodrigues	150782	Porto
Vogal	Romero Adolfo Sousa da Silva	144887	Madeira
Vogal	João Pedro Tomas Alcântara	155720	Lisboa
Vogal	Bruno Miguel Costa Marques	150790	Açores
Vogal	Alexandra da Silva Mendes	151036	Açores
Vogal	Sandra Cristina Souda Ganchinho	152771	Açores
Vogal	Miguel Cabral Figueira	148557	Açores
Vogal	Sílvia do Carmo Arruda Aguiar	156761	Açores
Vogal	João António Pimentinha Santos	137505	Açores
Vogal	Manuel Fernando Coelho de Sousa	148050	Açores
Vogal	Fábio Alexandre Salvado Diogo	154911	Açores
Vogal	Paulo Alexandre da Silva Alves	144835	Açores

Vogal	Tiago Pinheiro Mendes	150998	Açores
Vogal	José Luís de Barros Miranda	144249	Aveiro
Vogal	Jorge Emanuel da Cruz Serreira Louro	143768	Aveiro
Vogal	Bruno Ricardo dos Santos Neto	149496	Aveiro
Vogal	Gabriel Pires Gonçalves	146260	Aveiro
Vogal	Paulo Adriano Andrade Rodrigues	149242	Aveiro
Vogal	Orlindo Gonçalves	133686	Aveiro
Vogal	Modesto Ferreira de Oliveira	140655	Aveiro
Vogal	Rui Filipe Amaro Saraiva	148863	Aveiro
Vogal	José Francisco Borrallho Rita	139122	Beja
Vogal	Artur Jorge Fialho Batalha	146633	Beja
Vogal	Eurico Manuel Vieira dos Santos	149811	Beja
Vogal	Joaquim António Guerreiro Correia	151870	Beja
Vogal	Bruno José Neves de Palma	153467	Beja
Vogal	João António Pereira de Oliveira	144470	Braga
Vogal	Michael Soares	147795	Braga
Vogal	Nuno Miguel da Silva Araújo	148854	Braga
Vogal	Hermengarda Sofia F. A. A. V. Rodrigues	154447	Braga
Vogal	José Filipe Ribeiro Mendes	144788	Braga
Vogal	Vítor Manuel Ribeiro Rodrigues	149163	Braga
Vogal	Luís Manuel Gonçalves Afonso	148333	Bragança
Vogal	Silvestre Ferreira	150035	Bragança
Vogal	Carlos Augusto Monteiro Teixeira	146885	Bragança
Vogal	Joaquim José Crespim Rodrigues	146340	C. Branco
Vogal	Bruno Farias Barata	142446	C. Branco
Vogal	Fernando Caetano Pereira Lucas	143903	Coimbra
Vogal	Fernando José Lourenço de Oliveira	139592	Coimbra
Vogal	Mário Rui Lopes dos Santos	142224	Coimbra
Vogal	Paulo Jorge Pinto Cerejo Ribeiro	142525	Coimbra
Vogal	Marco António Coelho Pereira	146712	Évora
Vogal	Paulo Jorge da Conceição Viana	139999	Faro
Vogal	Eduardo José Maria Cabrita	145581	Faro
Vogal	João Carlos Oliveira Dias	152533	Faro
Vogal	Luís Pedro Simões Rosário	141260	Faro
Vogal	Cândido Manuel Guita dos Anjos	143391	Faro
Vogal	Valdemar Rosa dos Santos Remédios	143304	Faro
Vogal	Nelson Manuel dos Santos Silva	145736	Faro
Vogal	Paulo Augusto Abadeça Cordeiro	140025	Faro
Vogal	Pedro Miguel Rocha Cravinho	149350	Faro
Vogal	Francisco José Oliveira Marçal Santos Pinto	141482	Faro
Vogal	João Carlos de Carvalho Neves	143065	Faro
Vogal	Luís Miguel Cavaco Sequeira	147241	Faro
Vogal	Nuno Gabriel Norte dos Santos	145880	Faro
Vogal	Paulo José Pinheiro Martins	138610	Faro

Vogal	Paulo Jorge Ascenso Cardoso	142746	Faro
Vogal	Hugo Manuel Simões Amaral	148971	Guarda
Vogal	António Augusto de Jesus Figueiredo Gonçalves	138079	Guarda
Vogal	Luís Miguel Jorge Gomes	152847	Guarda
Vogal	Artur Jorge Marques Pires	143305	Guarda
Vogal	Joaquim Luís Batista Bernardo	136792	Guarda
Vogal	Luís Miguel Gomes Costa	151620	Guarda
Vogal	Paulo Jorge Pinto Ribeiro	142525	Guarda
Vogal	Paulo César Duarte Maia da Silva	151226	Leiria
Vogal	José Carlos Ventura Facas	142981	Leiria
Vogal	Luís Filipe Santos Carvalho	150174	Leiria
Vogal	Mário Jorge Dias Farinha	147819	Leiria
Vogal	Marco Sérgio Firmino Francisco	148268	Leiria
Vogal	Marco António Silva Bertão	148311	Leiria
Vogal	Rui Manuel da Fonseca Passadouro	136387	Leiria
Vogal	David Manuel Lucina Domingos	138420	Leiria
Vogal	Sérgio Manuel Conceição Lopes Vieira	149069	Leiria
Vogal	Elisabete Cardoso Mateus Ruivo	154036	Lisboa
Vogal	Milton Gabriel Silva Pedro	151823	Lisboa
Vogal	Joel Ricardo Soares Sousa	155544	Lisboa
Vogal	Ricardo Jorge Santos Ramos	154389	Lisboa
Vogal	Paulo Jorge Costa Delgado	154520	Lisboa
Vogal	Ricardo Filipe Ferreira de Matos Fernandes	153910	Lisboa
Vogal	Fernando Manuel Pereira Barroso Silva	138613	Lisboa
Vogal	Mário Alberto Resende Maia	142972	Lisboa
Vogal	António Paulo Menino Rego Rodrigues	153507	Lisboa
Vogal	José Manuel Ferreira Jesus	133669	Lisboa
Vogal	Augusto Miguel Alhinha Martins	145888	Lisboa
Vogal	Ricardo Manuel Almeida Barata Pires	152638	Lisboa
Vogal	Hugo Alexandre Afonso Teixeira	151099	Lisboa
Vogal	Bruno Alexandre Alão da Silva Costa	153234	Lisboa
Vogal	Vítor Hugo Ribeiro Saraiva	155311	Lisboa
Vogal	Francisco José Rodrigues Moreira	144519	Lisboa
Vogal	Ricardo Jorge Quitério Nunes	148822	Lisboa
Vogal	Bruno Miguel Batista Silva	153362	Lisboa
Vogal	Paulino Manuel Canal Martins	154718	Lisboa
Vogal	Rui Gabriel Martins Neves	152629	Lisboa
Vogal	Sérgio Duarte Lérias Garcia	152830	Lisboa
Vogal	Hélder Manuel Nabais Andrade	154005	Lisboa
Vogal	Sérgio Miguel Gomes Rodrigues	153193	Lisboa
Vogal	José Artur Santos Barreira	139719	Lisboa
Vogal	Rui Miguel Ferreira Marques Rei	151674	Lisboa
Vogal	Simão Nunes Lopes	150145	Lisboa
Vogal	João Carlos Pereira Silva Cordeiro	145418	Lisboa

Vogal	Rui Manuel Marques Lourenço	153125	Lisboa
Vogal	Eduardo Dias Cardoso	142845	Lisboa
Vogal	André Filipe Barbosa Lima	156508	Lisboa
Vogal	Vítor Pereira Santos	137644	Lisboa
Vogal	Carlos Manuel Medeiros Vilão	149375	Lisboa
Vogal	Rui Miguel Coimbra Amaral	151893	Lisboa
Vogal	Vítor Hugo Silva Brito	154953	Lisboa
Vogal	Elson Ricardo Rodrigues Sereno	156626	Lisboa
Vogal	João Carlos Gomes Brito	156925	Lisboa
Vogal	Filipe José Rodrigues Santos	152013	Lisboa
Vogal	Sérgio Ricardo Miranda Sousa	155279	Lisboa
Vogal	Ricardo José Fernandes Pereira	150516	Lisboa
Vogal	Hugo Filipe Simões Fernandes	155484	Lisboa
Vogal	Ricardo Alberto Vieira Lobo	155502	Lisboa
Vogal	Paulo Jorge Teixeira Cardoso	154052	Lisboa
Vogal	Alexandre José Pinto Conceição	149745	Lisboa
Vogal	António José C. Rasquete	140097	Lisboa
Vogal	Tiago David Queiroz Marinho	156677	Lisboa
Vogal	Luís Filipe Bexiga Rebocho	156878	Lisboa
Vogal	Sílvia Marta Martins Gonçalves	152124	Lisboa
Vogal	Ricardo Jorge Nogueira Rodrigues	154242	Lisboa
Vogal	João Alexandre Afonso Vinagre	156351	Lisboa
Vogal	Mateus Joaquim Castro Silva	156737	Lisboa
Vogal	Ermelindo da Silva Barreto	150718	Lisboa
Vogal	Bruno Daniel Cardoso Nascimento	148882	Lisboa
Vogal	Luís Miguel Gonçalves Máximo Queiroz	155189	Lisboa
Vogal	Diogo Renato Alves Sousa Landim	156475	Lisboa
Vogal	António Eduardo Rodrigues Cardoso	153463	Lisboa
Vogal	Helena Isabel Rodrigues Mesquita	151713	Lisboa
Vogal	João Pedro Guedes Borges Monteiro	154880	Lisboa
Vogal	Alexandra Almeida Ferreira	156537	Lisboa
Vogal	Fernando Paulo Silva Pita Homem	152211	Lisboa
Vogal	Paulo Fernando Jacinto Ramos	148287	Lisboa
Vogal	Rodolfo Dias Brito	156409	Lisboa
Vogal	Pedro Miguel Sousa Mendes	152625	Lisboa
Vogal	Bruno Filipe Nascimento Rua	152903	Lisboa
Vogal	Susana Catarina Ramos Brito Figueiroa	155248	Lisboa
Vogal	Tiago Emanuel Raimundo Martins	153996	Lisboa
Vogal	Vítor Daniel Cancela Barbosa	153614	Lisboa
Vogal	Leandro Miguel Pinto Vieira	151731	Lisboa
Vogal	João Modesto Antunes Fernandes	153904	Lisboa
Vogal	Rui Manuel Ferreira Mesquita	148277	Lisboa
Vogal	Alexandre Miguel Ramos Marquez	150637	Lisboa
Vogal	António José Teixeira Fonseca	148467	Lisboa

Vogal	Ines Simões Sousa	153860	Lisboa
Vogal	Ângelo Lopes Batista	155789	Lisboa
Vogal	Luís Alberto Botelho Teixeira	144479	Lisboa
Vogal	António Alberto Patrício Cardoso	150825	Lisboa
Vogal	David Manuel Guedes Oliveira	148272	Lisboa
Vogal	Bruno Miguel Almeida Morais	155086	Lisboa
Vogal	Ricardo Manuel Morais Patrício	154067	Lisboa
Vogal	António José Frias Morgado	137614	Lisboa
Vogal	Emanuel Luís Leitão Batista	155770	Lisboa
Vogal	João Pedro Geraldo Braga do Amaral Dias	154236	Lisboa
Vogal	Pedro Miguel Marques Ferreira	157060	Lisboa
Vogal	Luís Filipe Pereira Oliveira	157196	Lisboa
Vogal	Leandro Miguel Ferreira Martins	154882	Lisboa
Vogal	André Filipe Rocha Fernandes	156636	Lisboa
Vogal	Gilberto Ribeiro Rodrigues	153896	Lisboa
Vogal	Patrícia Silva Corado Maurício	154550	Lisboa
Vogal	Paulo Filipe Pereira Leal	153114	Lisboa
Vogal	Vítor Hugo Costa Cação	146588	Lisboa
Vogal	Ricardo Jorge Bernardes Madeira	152802	Lisboa
Vogal	Moisés Manuel Carvalho Silva	148177	Lisboa
Vogal	André Silva Pereira	154641	Lisboa
Vogal	Daniela Leite da Silva	156211	Lisboa
Vogal	Vítor Manuel Pereira Cardoso	145555	Lisboa
Vogal	João Pedro Marques Vieira	154724	Lisboa
Vogal	Júlio Tiago Paixão Oliveira	152469	Lisboa
Vogal	Hugo Filipe Pereira Castro	154651	Lisboa
Vogal	Joan António Santos Gaspar	151917	Lisboa
Vogal	Márcio André Sousa Nogueira	153464	Lisboa
Vogal	António Carlos da Costa Mendes	152810	Lisboa
Vogal	Sandro Manuel Ferreira Camões	153620	Lisboa
Vogal	Fernando José Marques Silva	155870	Lisboa
Vogal	Simon António Lima Lopes	154351	Lisboa
Vogal	Manuel Farinha	147912	Lisboa
Vogal	Tiago Alexandre Almeida Ramos	152339	Lisboa
Vogal	Luís Pedro Oliveira Silva	146544	Lisboa
Vogal	Moisés Joaquim Jesus Almeida	138537	Lisboa
Vogal	Carlos Jorge Ferreira Dias	147404	Lisboa
Vogal	Ivo André Santos Barreira	154407	Lisboa
Vogal	Paulo Jorge Santos Jesus Pereira	151915	Lisboa
Vogal	José António Alves Correia da Silva	142924	Lisboa
Vogal	Emília Adelaide Machado Oliveira	147857	Lisboa
Vogal	Carla Marina Coelho de Sousa	152784	Lisboa
Vogal	António Pedro Domingues Ribeiro	151315	Lisboa
Vogal	Daniel Filipe Martins Moura	154647	Lisboa

Vogal	Alexander Dionísio Alves Goes	155133	Lisboa
Vogal	Ricardo António Barbosa Lima	155373	Lisboa
Vogal	Jacinto António Batalha Soares	148813	Lisboa
Vogal	Joaquim Alberto Martins Ribeiro	155593	Lisboa
Vogal	Tiago Alexandre Silva Gomes	154981	Lisboa
Vogal	Rui Miguel Alves Moutinho	155349	Lisboa
Vogal	Carlos Manuel Ferreira Pinto	154774	Lisboa
Vogal	Carlos André Ribeiro Dourado	154286	Lisboa
Vogal	Ricardo José Pereira Gonçalves	151770	Lisboa
Vogal	Filipe Miguel Porfirio Veiga	154081	Lisboa
Vogal	Nuno Alexandre de Sá Sampaio	152827	Lisboa
Vogal	Cláudio Filipe Paulo Madureira	156757	Lisboa
Vogal	Rui Pedro Almeida Rodrigues	153174	Lisboa
Vogal	Filipe Miguel Almeida Saca	153035	Lisboa
Vogal	Luís Filipe Prazeres Maria	139447	Lisboa
Vogal	Paulo Alexandre Rodrigues Peres	146915	Lisboa
Vogal	Jorge André Costa Boavida Caldeira	139223	Lisboa
Vogal	Octávio João Sousa dos Santos	148619	Madeira
Vogal	João Samuel Macedo Carvalho	148635	Madeira
Vogal	Bruno Elói dos Reis Paulos	153475	Madeira
Vogal	Paulo Jorge dos Santos Silva	147367	Madeira
Vogal	José Rui Gonçalves Fernandes	147394	Madeira
Vogal	Paulo Roberto Viera Alves	147361	Madeira
Vogal	Ângelo de Caires Fernandes	148960	Madeira
Vogal	Maria Arlete Alves Viera de Jesus	146404	Madeira
Vogal	Carlos de Caires Fernandes	150303	Madeira
Vogal	Patrícia do Nascimento Frade Galinho Basílio	153451	Madeira
Vogal	Magno José Melim Mendonça	154156	Madeira
Vogal	Paulo Jorge da Silva de Freitas	152097	Madeira
Vogal	Geraldo Jerónimo Amiguinho Ferreira	145545	Portalegre
Vogal	António Alexandre Morais Costa	149523	Portalegre
Vogal	Paulo Alexandre Lavadinho Soeirinho	149818	Portalegre
Vogal	Filipe André Silva Guedelha	151210	Portalegre
Vogal	António Teixeira Vieira	144738	Porto
Vogal	Ricardo Jorge Aguiar Teixeira	149930	Porto
Vogal	José António Mourão Gomes	138669	Porto
Vogal	Rui Jorge Ribeiro Amaral	143643	Porto
Vogal	Tibúrcio Fernandes Parra Marcos	148513	Porto
Vogal	Pedro Miguel Carvalho Pereira	148238	Porto
Vogal	António Joaquim Pereira de Almeida	148057	Porto
Vogal	Francisco José da Cruz Gonçalves	151392	Porto
Vogal	Carlos Alberto da Silva Gomes Lemos	143369	Porto
Vogal	Fulgêncio Alberto Pires Gonçalves	141801	Porto
Vogal	Óscar José Fernandes Portela	148314	Porto

Vogal	Hélder António Jesus Nora	149534	Porto
Vogal	Agostinho Oliveira Soares da Cruz	137428	Porto
Vogal	Armando de Magalhães da Silva Ramada	142910	Porto
Vogal	José Mário de Sousa Santos	153027	Porto
Vogal	Fernando Jorge Sousa Santos	146983	Porto
Vogal	José Manuel dos Santos Maia	139935	Porto
Vogal	João Pedro Vieira Ferreira	151073	Porto
Vogal	António Carlos Oliveira Batista	145660	Porto
Vogal	Luís Pedro Santos Gomes da Costa	150176	Porto
Vogal	Felicidade de Fátima Alves Moreira	148504	Porto
Vogal	Artur Meireles Pinto	131881	Porto
Vogal	João Filipe Morais do Couto	147790	Porto
Vogal	Jean Claude Freitas	145308	Porto
Vogal	António Amaral da Rocha Amaral	145307	Porto
Vogal	João Deus Andrade	146378	Porto
Vogal	Sérgio Manuel Pereira Ricardo	148292	Porto
Vogal	Marcos Mariani Assunção	150603	Porto
Vogal	Nuno Guilherme Teixeira Mourão da Costa	146329	Porto
Vogal	Valter Bruno Roadas Martins	150763	Porto
Vogal	Nuno José Lopes Cardoso	149747	Porto
Vogal	Vítor Ricardo Gomes Loureiro	152049	Porto
Vogal	Ricardo Mário de Sá Vinagre	151968	Porto
Vogal	Paulo Jorge Loureiro da Cunha	152118	Porto
Vogal	Fernando Rui Pereira da Silva	147238	Porto
Vogal	Carlos Miguel Ribeiro Monteiro	147071	Porto
Vogal	Paulo Jorge Gonçalves Cardoso	139964	Porto
Vogal	Delmar Filipe Gonçalves Ferreira Magalhães	151297	Porto
Vogal	Nuno André Dias da Costa	150462	Porto
Vogal	Nelson Filipe Oliveira Antunes	152051	Porto
Vogal	João Paulo Patrício Cardoso	152732	Porto
Vogal	Manuel Bernardino Moreira dos Reis	134864	Porto
Vogal	Ricardo Alexandre Pereira Fonseca	151876	Porto
Vogal	Osvaldo Oliveira Gonçalves	151774	Porto
Vogal	Hélder Filipe Araújo Cardoso	151150	Porto
Vogal	Augusto Alves Moreira Sousa	136389	Porto
Vogal	Ricardo Manuel Cerejo Simões	148670	Santarém
Vogal	Rui Miguel Gonçalves Neves	149258	Santarém
Vogal	Bruno Alexandre Pinheiro Pereira Afonso	153485	Setúbal
Vogal	Miguel Isidro Viegas Pereira	153313	Setúbal
Vogal	Mário Jorge Matela Dias	152376	Setúbal
Vogal	António Manuel Madureira Silva	139387	Setúbal
Vogal	Pedro Miguel Ferreira Monteiro	153317	Setúbal
Vogal	Carlos Alexandre Bernardo Batista	150722	Setúbal
Vogal	Carlos Vale	139069	Setúbal

Vogal	Pedro Manuel Pacheco Vilela	149647	Setúbal
Vogal	Flávio Renato Fortes Osório	153500	Setúbal
Vogal	Mário Rui Mateus Silva de Gouveia	153006	Setúbal
Vogal	Bruno Miguel Godinho Nunes	155378	Setúbal
Vogal	Nuno Filipe Torrado Possante	152601	Setúbal
Vogal	Luís Pedro Góis Batista	153709	Setúbal
Vogal	Tiago João Antunes Pereira	153931	Setúbal
Vogal	Marco Paulo Silva	147124	Setúbal
Vogal	Ruben José Correia de Castro	154768	Viana
Vogal	Alexandre José Castro Chavarria	145631	Viana
Vogal	Nuno Alexandre Ribeiro Cadilha	145340	Viana
Vogal	Manuel António Damião Araújo	138220	Viana
Vogal	Armando Ilídio Alves Igreja	137861	Viana
Vogal	Maximino Gonçalves Aguiéiras	150392	Vila Real
Vogal	César Augusto Pires dos Santos	149207	Vila Real
Vogal	Hélder Costa Pereira	144540	Vila Real
Vogal	Albino Manuel Teixeira Peixoto	138018	Vila Real
Vogal	Renato Filipe Rodrigues Chaves	144439	Vila Real
Vogal	Paulo Jorge Meira Ferreira	143066	Viseu
Vogal	Hélder Fernando Loureiro	152988	Viseu
Vogal	Sónia Marina da Costa Marques Cardoso	137002	Viseu
Vogal	Rui Manuel Marques Tavares	143119	Viseu
Vogal	Rui Miguel Henriques Antunes dos Santos	143342	Viseu

**UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do
Porto - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 13 de janeiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Secretariado

Efetivos:

Sindicato	Nomes	Cargo
SBN	Clara Maria Assunção Quental Silva	Presidente
SINDEQ	Osvaldo Fernandes Pinho	Vogal
SPZN	Laura Maria Valente Rocha	Vogal
SINDEL	Alberto Oliveira Vale	Vogal
SINDEP	Francisco Gil S. Vieira Mendes	Vogal
SBN	Leandro Alípio dos Santos	Vogal
SINDITE	José Edgar Valente Loureiro	Vogal
SINTAP	Manuel da Silva Braga	Vogal
SITese	Maria Águeda Lopes Soares	Vogal

Suplentes:

SBN	Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins	Vogal
SINDEL	Hugo Miguel Veríssimo Soares	Vogal
SINDETELCO	Henrique de Sousa Pereira	Vogal
SINAFE	Manuel Sousa Cardoso	Vogal
S. ENF.	Ivone Rocha Santos	Vogal

**Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios,
Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 16, 17 e 18 de janeiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Ana Paula Matos Silva, cartão de cidadão n.º 10101595.
Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira, cartão de cidadão n.º 6279350.

Ezequiel Olímpio Batista Justino, cartão de cidadão n.º 10713320.

Maria Conceição Mendes Cardoso, cartão de cidadão n.º 15498080.

Maria João Ramiro Simões, cartão de cidadão n.º 06293340.

Marta Isabel Fonseca Marinho, bilhete de identidade n.º 06604853.

Mónica Cristina Esteves Jesus Vitorino Antunes, cartão

de cidadão n.º 10766640.

Patrícia Godinho Gouveia, cartão de cidadão n.º 10785312.

Paulo Alexandre Feliciano Rodrigues Domingos, bilhete de identidade n.º 8583269.

Paulo Jorge Valério Rodrigues, 8217270.

Rosa Filipa da Conceição Gaspar, cartão de cidadão n.º 12154484.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Alteração

Alteração aprovada em 13 de setembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objectivos e funcionamento

Artigo 1.º

(Denominação e sede)

1- A associação adopta a denominação de «Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR», adiante abreviadamente designada por «associação».

2- A associação tem âmbito territorial nacional e sede no Continente, na cidade de Lisboa, podendo transferi-la livremente ou criar delegações em qualquer ponto do país.

Artigo 2.º

(Objectivos)

1- São objectivos da associação:

a) Criar e coordenar os meios de actuação destinados a apoiar o exercício da actividade de radiodifusão.

b) Defender os valores característicos e os interesses comuns, morais e materiais, dos operadores de radiodifusão, nomeadamente rádio e televisão, independentemente da plataforma que possam utilizar para fazer a distribuição do seu sinal: espectro hertziano, cabo, satélite, internet ou outro.

c) Favorecer o reconhecimento e a extensão do direito à radiodifusão.

d) Representar os interesses dos seus associados junto de entidades administrativas, tutelares e governativas, nacionais e internacionais.

e) Promover e coordenar estudos sobre todas as questões relativas à radiodifusão.

f) Colaborar na coordenação e regulamentação do exercício da actividade de radiodifusão e proteger os seus associados contra eventuais práticas de concorrência desleal.

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

h) Filiar-se ou estabelecer relações de intercâmbio e apoio mútuo com outras associações de radiodifusão de carácter nacional ou internacional.

i) Promover trocas de serviços, programas e outras formas de colaboração entre as associadas ou entre estas e outras entidades, ou prestar serviços às suas associadas.

j) Promover formação profissional.

2- Para atingir os seus objectivos, a associação disporá dos meios técnicos e de estudo adequados, nomeadamente de serviços, sede e comissões especializadas e outras estruturas de consulta.

Artigo 3.º

(Duração e forma de funcionamento)

1- A associação dura por tempo indeterminado, e tem âmbito nacional.

2- A associação funcionará através dos seus órgãos de acordo com estes estatutos e nos termos das disposições constantes do Código do Trabalho, do Código Civil e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Associados, admissão e exclusão

Artigo 4.º

(Associados)

1- A associação tem como associadas as entidades legalmente habilitadas para o exercício da actividade de radiodi-

fusão sonora e televisiva, independentemente da plataforma que possam utilizar para fazer a distribuição do seu sinal.

2- Cada associado nomeará um mandatário que o representará na associação, habilitando-o com os componentes poderes de representação, mediante carta simples dirigida ao presidente da direcção.

3- O mandatário nomeado para os efeitos do número anterior pertencerá preferencialmente aos órgãos sociais ou à direcção da entidade mandante.

4- Poderão ser nomeados mandatários especiais para funções específicas.

Artigo 5.º

(Admissão)

1- O pedido de admissão é feito em impresso próprio subscrito pelo requerente.

2- O pedido de admissão terá de ser aprovado pela direcção.

3- Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o candidato a associado recorrer no prazo de trinta dias a contar da notificação para a assembleia-geral.

Artigo 6.º

(Exclusão)

1- A qualidade de associado perde-se:

a) Por vontade do associado manifestada por forma escrita.

b) Por falta de pagamento de três quotas mensais, se trinta dias após notificação registada não for regularizada a situação.

c) Por conduta gravemente contrária aos estatutos, ou que desprestige a associação, ou perturbe o seu normal funcionamento, ou ainda que exprima acto ou omissão manifestamente lesivos dos seus fins.

2- A exclusão de associado nos termos das alíneas b) e c) processa-se nos termos do artigo 9.º dos presentes estatutos.

3- Até à decisão final poderá a direcção suspender o exercício dos direitos e deveres do associado.

4- Se a decisão for no sentido da não exclusão, o associado retomará todos os seus direitos e obrigações inerentes como se nenhuma interrupção houvesse ocorrido.

5- A exclusão do associado somente poderá operar-se se aprovada por dois terços dos votos dos associados presentes.

Artigo 7.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Participar activamente na vida e actividades da associação.

b) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos.

c) Desempenhar com dedicação e eficácia as funções para as quais foram eleitos.

d) Comparecer e participar activamente nas assembleias-gerais.

e) Pagar pontualmente as quotas que forem decididas pela assembleia-geral.

Artigo 8.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

a) Participar nas assembleias-gerais.

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nos termos dos presentes estatutos.

c) Beneficiar dos serviços da associação nos termos e condições que forem aprovados.

d) Frequentar a sede social, as delegações ou as actividades promovidas pela associação.

e) Propor à direcção a admissão de novas associadas.

Artigo 9.º

(Princípios e procedimentos disciplinares)

1- O não cumprimento culposo do disposto nos presentes estatutos e deliberações da assembleia-geral constitui infracção disciplinar, punível consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram com:

a) Advertência;

b) Expulsão.

2- Compete à direcção a aplicação das sanções na alínea a) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea b), quando se tratar da falta de pagamento das quotas.

3- Compete à assembleia-geral a aplicação da sanção referida na alínea b) do número 1 nas restantes situações.

4- A aplicação de qualquer sanção referida nos números anteriores será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infracção e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa escrita no prazo de 15 dias, podendo arrolar testemunhas até três por cada facto num máximo de dez.

5- Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia-geral e das decisões desta cabe recurso para os tribunais comuns.

6- Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7- A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados se obrigam ou estejam obrigados para com a APR dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

CAPÍTULO III

Órgãos da associação

SECÇÃO I

Artigo 10.º

(Órgãos)

1- São órgãos da associação:

a) A assembleia-geral;

b) O conselho fiscal;

c) A direcção.

2- A mesa da assembleia-geral, o conselho fiscal e a direcção serão eleitos em assembleia-geral, por lista completa.

3- A lista é constituída por elementos indicados pelos associados.

4- Cada associado apenas poderá indicar um elemento para a lista.

5- Os membros dos órgãos sociais, ainda que indicados pelos associados, não os representam nos órgãos sociais para os quais forem eleitos, exercendo o cargo a nível meramente pessoal.

6- O mandato para os órgãos referidos no número um é de três anos.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 11.º

(Constituição)

1- A assembleia-geral é constituída pelos associados no pleno uso dos seus direitos associativos.

2- Para efeitos do número anterior não se consideram no pleno uso dos seus direitos os associados que à data não tenham liquidado as mensalidades em dívida até ao mês anterior ao da assembleia-geral.

Artigo 12.º

(Competência)

1- Compete à assembleia-geral deliberar sobre as linhas gerais de actuação da associação e apreciar a sua execução pela direcção.

2- Compete especificamente à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir os órgãos sociais, nos termos do presente estatuto.

b) Aprovar o plano anual de actividades e o orçamento anual mediante proposta da direcção.

c) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício anual e o parecer do conselho fiscal.

d) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e aprovar regulamentos internos.

e) Aprovar o regulamento de quotas, sob proposta da direcção.

f) Decidir da aplicação de penas disciplinares aos associados, nos termos do artigo 9.º dos estatutos e dos recursos das decisões da direcção que lhe forem dirigidos.

g) Decidir sobre a exclusão de membros da associação.

h) Decidir sobre casos omissos nos estatutos.

i) Exercer qualquer outra competência prevista na lei ou nestes estatutos.

Artigo 13.º

(Reuniões)

1- A assembleia-geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária, obrigatoriamente, duas vezes por ano, uma até trinta de abril,

para apreciação e votação do balanço, relatório e contas da direcção e do parecer do conselho fiscal e eleição dos órgãos sociais da associação, nos anos em que ela haja de ter lugar, outra até 31 de dezembro para apreciação e votação do plano de actividades e o orçamento anual.

3- A assembleia-geral reúne extraordinariamente quando convocada:

a) por iniciativa do presidente da mesa da assembleia-geral;

b) a pedido, por escrito, do presidente da direcção;

c) a pedido, por escrito, do presidente do conselho fiscal;

d) a requerimento de pelo menos 10 % dos seus associados.

4- As convocatórias devem indicar, de forma precisa, a ordem de trabalhos e devem ser enviadas aos associados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião, excepto para a eleição dos órgãos sociais, em que deve ser enviada com a antecedência mínima de 45 dias.

5- As convocatórias serão assinadas pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por quem o substitua, devendo observar o disposto no artigo 516.º do Código do Trabalho.

6- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada desde que estejam presentes pelo menos metade do número de associados no pleno gozo dos seus direitos e meia hora mais tarde seja qual for o número de associados presentes, excepto para a eleição dos órgãos sociais em que deve funcionar desde a hora de abertura até à hora de encerramento das urnas.

7- A assembleia-geral convocada extraordinariamente por associados só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

Artigo 14.º

(Deliberações)

As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes, salvo disposição em contrário da lei ou dos estatutos.

Artigo 15.º

(Constituição da mesa)

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois membros suplentes.

2- Na falta ou impedimento de membros da mesa, a assembleia-geral nomeará um sócio para presidir à reunião e este poderá cooptar associados presentes para o coadjuvarem.

Artigo 16.º

(Competência da mesa)

Compete à mesa da assembleia-geral convocar as reuniões, dirigir as sessões da assembleia-geral, elaborar as respectivas actas e apreciar a legalidade das votações.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 17.º

(Composição e eleição)

A associação é dirigida por uma direcção constituída por um número ímpar de membros, entre cinco e nove, formada por um presidente, um ou mais vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário, um ou mais vogais e três suplentes.

Artigo 18.º

(Competência)

1- A direcção tem todos os poderes necessários:

a) Para assegurar a gestão e o desenvolvimento da associação e a administração do património.

b) Para adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens imóveis ou móveis, celebrar contratos de leasing ou aluguer de longa duração, assim como dar ou tomar de arrendamento quaisquer imóveis ou aluguer de bens móveis, aceitar letras, negociar e outorgar todos os contratos de acordo com os objectivos da associação.

c) Para celebrar convenções colectivas de trabalho.

d) Para aplicar as sanções disciplinares nos termos do artigo 9.º dos estatutos.

2- A direcção poderá designar um director-delegado e um ou mais assessores.

3- A direcção poderá criar comissões especializadas.

4- A direcção elabora e propõe o plano de actividades e orçamento anuais da associação à assembleia-geral.

5- Compete à direcção organizar o Congresso Nacional de Radiodifusão, durante o seu mandato, no espaço de tempo compreendido entre o centésimo vigésimo dia após a sua eleição e o centésimo vigésimo dia que antecede o próximo acto eleitoral.

6- A direcção estabelecerá a sua orgânica e regulamento interno.

Artigo 19.º

(Reuniões)

1- A direcção reúne-se sempre que seja julgado conveniente pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

2- Compete ao presidente ou a quem o substitua promover a convocatória das reuniões da direcção.

Artigo 20.º

(Deliberações)

1- A direcção reúne, validamente, com um mínimo de cinquenta por cento e mais um dos seus membros e delibera por maioria dos membros presentes.

2- Os trabalhos são dirigidos pelo presidente que tem voto de qualidade.

3- Na sua falta ou impedimento o presidente será substituído pelo vice-presidente que designar. Não sendo possível, será substituído por um membro da direcção que, para o efeito, for escolhido pelos restantes.

Artigo 21.º

(Vinculação)

A associação obriga-se pela assinatura conjunta de dois dos membros efectivos da direcção.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 22.º

(Composição)

1- O conselho fiscal compõe-se de três elementos efectivos, um presidente, um secretário, um relator e dois suplentes.

2- O conselho fiscal reúne-se obrigatoriamente uma vez por ano para aprovação do relatório de contas de exercício anual, e sempre que qualquer dos seus membros o convoque com a antecedência mínima de oito dias.

3- O conselho reúne validamente com um mínimo de três dos seus membros e delibera por maioria dos membros presentes.

Artigo 23.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o relatório e contas de exercício anual.

b) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto, a pedido da direcção.

c) Acompanhar as actividades da associação e dos seus órgãos sociais.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 24.º

(Receitas)

Para a realização dos seus objectivos tem a associação as seguintes receitas:

a) As quotizações dos seus associados.

b) Entregas voluntárias dos seus associados.

c) Doações e legados, cuja proveniência seja legalmente admissível.

d) Subsídios que sejam concedidos e cuja proveniência seja legalmente admissível.

e) A prestação de serviços de carácter económico e social inerentes ao escopo societário, aos seus associados e operadores de radiodifusão, previstos na alínea b) do número 1 do artigo 2.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 25.º

(Votação)

1- As eleições dos órgãos sociais serão feitas por escrutínio secreto, nos termos do Código do Trabalho e na forma

prevista na lei geral para os actos eleitorais similares, na parte em que os presentes estatutos sejam omissos.

2- Podem votar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3- O direito a voto é exercido presencialmente pelo próprio associado ou representante devidamente mandatado para o efeito.

4- O mandato para votar em nome de outro associado deverá constar de documento escrito emitido pelo representado conferindo poderes para o acto, através de carta simples em papel timbrado, assinada por quem de direito e carimbada, enviada ao presidente da mesa da assembleia-geral.

5- Para fiscalização do processo eleitoral é constituída uma comissão eleitoral que é composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

6- A não observância das regras previstas nos números anteriores, aquando da realização do acto eleitoral, poderá determinar a invalidade do voto.

Artigo 26.º

(Listas eleitorais)

1- Poderão apresentar listas eleitorais para concorrer aos diferentes órgãos sociais:

a) A direcção em exercício de funções;

b) Todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, que para tal formem as respectivas listas eleitorais e reúnam um mínimo de 26 associados proponentes.

2- Os proponentes enviarão ao presidente da mesa da assembleia, até 15 dias antes da data das eleições, a respectiva lista candidata.

3- O presidente da mesa da assembleia afixará na sede social as listas candidatas, até 10 dias antes das eleições.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 27.º

(Exercício social)

O exercício social coincide com o ano civil.

Artigo 28.º

(Dissolução e liquidação)

1- A proposta de dissolução e liquidação da associação deve ser aprovada pela assembleia-geral, em reunião extraordinária, convocada para esse efeito, e por maioria de três quartos de todos os seus associados.

2- Em caso de dissolução e liquidação terão os bens da associação o destino que assembleia extraordinária prevista no número anterior determinar, sem prejuízo do estabelecido na lei.

3- Para dar execução ao disposto nos números anteriores elegerá a assembleia-geral uma comissão liquidatária, composta por um mínimo de três associados.

Artigo 29.º

(Alteração aos estatutos)

As modificações dos estatutos terão de ser aprovadas por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia-geral especialmente convocada para o efeito nos termos do artigo décimo terceiro.

Registado em 30 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 138 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ACIAB - Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 19 de dezembro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - António Manuel Luís Marques Campos.

Empresa - Torrefacção Arcuense L.^{da}

Vice-presidente - José Armando Pinheiro Valério de Azevedo Amorim.

Empresa - José Armando Pinheiro Valério de Azevedo Amorim.

Vice-presidente - João Rodrigues Esteves.

Empresa - Américo Esteves & Filhos, L.^{da}

Vice-presidente - Paulo Alexandre Guimarães Fernandes Dias.

Empresa - Paulo Dias Contabilidade, L.^{da}

Vice-presidente - Francisco José Amaral Peixoto Araújo.

Empresa - Leonardo & Araújo, L.^{da}

1.º suplente - José António Pimentel de Sousa Machado.

Empresa - GS2M - Sociedade de Mediação de Seguros, L.^{da}

2.º suplente - Cristina Gonçalves Barbosa.

Empresa - Barca-Travel Viagens e Turismo, L.^{da}

3.º suplente - Pedro Daniel Taveira Cerqueira.

Empresa - Pedro Daniel Taveira Cerqueira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Itelcar - Automóveis de Aluguer, L.^{da} - Cancelamento

Por sentença, transitada em julgado, em 13 de novembro de 2017, no âmbito do processo n.º 2895/17.0T8CSC, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa Oeste - Juízo do Trabalho de Cascais - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Itelcar - Automóveis de Aluguer, L.^{da}, foi declarada a sua extinção, nos termos do disposto no número 8 do artigo 447.º

do Código do Trabalho, aplicável ex vi do número 2 do artigo 439.º do mesmo código.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do número 9 do artigo 447.º e do número 2 do artigo 439.º, do mesmo código, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores da Itelcar - Automóveis de Aluguer, L.^{da}, efetuado em 8 de julho de 2015, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

Unicer Bebidas, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 16 de janeiro de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Armindo Monteiro.
José Eduardo Andrade.
Joaquim Parchão.
Marisa Sequeira.
Fernando Reis.
Pedro Nuno Silva.
Ricardo Avó.

Suplentes:

Jorge Carvalho.
Daniel Carreira.
Alberto Correia.
Orlando Filipe Silva.
Sandra Machado Bragança.

Registado em 29 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 27 do livro n.º 2.

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão trabalhadores eleitos em 22 de janeiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Membros efetivos	BI/CC
Sílvia Pinela	10427914
Paula Baltazar	10269159
Nuno Joana	12678320
Susana Pereira	11065126
João Batista	14246421

Membros suplentes	BI/CC
Regina Santos	10731473
Roberto Santos	14106516
Sofia Morais	13452814
Sandra Bernardes	10326935
Ana Paula Frutuoso	10094540

Registado em 31 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 27 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA, realizada em 11 de janeiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Rui Cardoso	10740083
Ana Paula Brito	7016363
Serafim Silva	11010753
Suplentes:	
Francisco Belo	9886522
Sandra Pinto	9916639
José Manuel Silva	6613345

Registado em 29 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 126 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Évora - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Évora, realizada em 17 de janeiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2017.

Efetivos:

Carlos Lourenço Casanova.
Ana Cristina Branco Freitas Jan.
Florindo Joaquim Rosa.
Isalina Jesus Pereira.
Luís Manuel Costa Guerreiro.
Paula Cristina M. Marques P. Caço.

Suplentes:

Elvira Herminia Zacarias Dinis.
Paula Maria Rocha Rodrigues.
Vera Cristina Marreiros Beatriz.

Registado em 24 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl. 126 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Cuidador/a de Crianças e Jovens**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

CUIDADOR/A DE CRIANÇAS E JOVENS
--

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Cuidador/a de Crianças e Jovens
DESCRIÇÃO GERAL	Cuidar, apoiar, vigiar e acompanhar crianças e jovens até aos 18 anos, colaborando na execução de atividades lúdico-pedagógicas, de vida diária e de lazer, promovendo o seu bem-estar e desenvolvimento integral, no respeito pelos princípios de segurança e deontologia profissional.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9631	1 Ética e deontologia profissional no trabalho com crianças e jovens	25
	9632	2 Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância	25
	9633	3 Enquadramento legal na proteção de crianças e jovens	25
	9634	4 Respostas sociais e educativas para crianças e jovens	25
	9635	5 Desenvolvimento de crianças e jovens	25
	9636	6 Segurança e prevenção de acidentes com crianças e jovens	50
	9851	7 Técnicas de animação para crianças e jovens	25
	9637	8 Planificação de atividades educativas com crianças e jovens	50
	9638	9 Processos de comunicação com crianças e jovens	50
	9639	10 Atividades do quotidiano com crianças e jovens	25
	9640	11 Comportamentos disfuncionais na criança e no jovem	50
	9641	12 Cuidados de saúde primários para crianças e jovens	25
	9852	13 Cuidados básicos de higiene em crianças e jovens	50
	8854	14 Prestação de cuidados humanos básicos - alimentação	25
	9642	15 Educação artística - música	25
	9643	16 Educação artística - expressão dramática/teatro	25
	9644	17 Educação artística - artes visuais	50
	9645	18 Educação artística - dança	25
	9646	19 Medidas de primeiros socorros com crianças e jovens	25

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação em **Cuidador/a de Crianças e Jovens**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **175 horas da Bolsa de UFCD**.

Bolsa de UFCD

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9182	20 Enquadramento legal e princípios éticos e deontológicos no exercício da atividade de ama	25
	9183	21 Desenvolvimento da criança dos 0 aos 3 anos - iniciação	25
	9184	22 Saúde, nutrição, higiene, segurança, repouso e conforto da criança dos 0 aos 3 anos - regras básicas	50
	9185	23 Cuidados de rotina diária e atividades promotoras do desenvolvimento da criança	25
	9186	24 Modelos familiares e formas de parentalidade	25
	9647	25 Intervenção pedagógica com crianças e jovens com necessidades educativas específicas	50
	9648	26 Educação para os afetos e sexualidade	25
	9649	27 Educação inclusiva e Necessidades Educativas Específicas	50
	9853	28 Evolução e perspetivas da dinâmica familiar e da parentalidade	25
	0349	29 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	9650	30 Interação e rotinas diárias com crianças e jovens com necessidades educativas específicas	25
	9651	31 Intervenção pedagógica em creches e estabelecimentos de educação pré-escolar	50
	4647	32 Liderança e trabalho em equipa	25
	7852	33 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	50
	7853	34 Ideias e oportunidades de negócio	25
	7854	35 Plano de negócio - criação de micronegócios	50
	7855	36 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	25
	8598	37 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	38 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	39 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Acompanhante de Crianças e Jovens**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.