



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro 1922

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP 1924

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global 1948

- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Alteração salarial e outras 2002

- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras 2004

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras 2006

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 2009

- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros (revisão global) - Constituição da comissão paritária	2029
- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros (revisão global) - Constituição da comissão paritária	2029
- Acordo de empresa entre a Saint-Gobain Mondego, SA/Verallia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração	2030
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Integração em níveis de qualificação	2031
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Integração em níveis de qualificação	2031
- Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação	2032

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia - SNOP - Alteração	2033
- Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - STML que passa a denominar-se STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Alteração	2033
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Alteração	2039
- Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração	2041

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Eleição	2046
- Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom - STPT - Eleição	2046
- Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Eleição	2046

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Empresarial de Águeda - Alteração	2047
--	------

II – Direção:

- Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Eleição	2053
- Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição	2053

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Visteon Portuguesa, L. ^{da} - Constituição	2054
- LEDR Ingenieria y Servicios, SL - Sucursal em Portugal - Constituição	2063
- BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA - Constituição	2073
- BANIF - Banco de Investimento, SA - Constituição	2080

II – Eleições:

- Automóveis Citroën, SA - Eleição	2087
- Visteon Portuguesa, L. ^{da} - Eleição	2087
- EDP Distribuição - Energia, SA - Eleição	2087
- LEDR Ingenieria y Servicios, SL - Sucursal em Portugal - Eleição	2089
- BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA - Eleição	2089
- BANIF - Banco de Investimento, SA - Eleição	2089
- BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA - Eleição	2089
- Entidade Reguladora para a Comunicação Social - ERC - Eleição	2090
- TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA - Eleição	2090

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Azambuja - Convocatória	2091
- ArcelorMittal Construção Portugal, SA - Convocatória	2092
- Fundação Luíz Bernardo de Almeida - Convocatória	2092

II – Eleição de representantes:

- ADP - Fertilizantes, SA - Eleição	2092
- Caixa Económica Montepio Geral (CEMG) - Eleição	2092
- COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA - Eleição	2093

- Vishay Electrónica Portugal, L. ^{da} - Eleição	2093
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. ^{da} - Eleição	2093
- Renault Cacia, SA - Eleição	2093

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.msess.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

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

O acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, abrange as empresas outorgantes que no território nacional se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo às empresas não outorgantes da convenção coletiva que se dediquem à atividade de seguros, resseguros e fundos de pensões, exceto segurança social obrigatória, e trabalhadores das profissões e categorias nele previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*,

1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Atendendo a que compete às associações de empregadores a representação do setor de atividade em que se inserem; que no interesse dos seus associados cabe às associações de empregadores o direito à celebração de contratos coletivos no respetivo setor de atividade; que o setor da atividade seguradora era representado pela APS - Associação Portuguesa de Seguradores, e que a mesma foi extinta voluntariamente, como associação de empregadores, em 29 de novembro de 2015, a presente extensão abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes do acordo coletivo e respetivos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando que o âmbito de aplicação da extensão corresponde ao previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM, fica dispensada a verificação do critério da representatividade, nos termos da alínea *c)* do número 1 da

RCM, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade de outras empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que o acordo coletivo regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão apenas é aplicável no território do continente, porquanto nas Regiões Autónomas a extensão de convenções coletivas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, na sequência do qual o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Em síntese, a oponente alega que a extensão carece de fundamentação legal, porquanto o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT) apenas autoriza a sua emissão para o setor de atividade e que existe contrato coletivo para a atividade seguradora, celebrado em 2008 entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e a oponente, com portaria de extensão emitida em 2009, que acautela as necessidades económicas e sociais a que se refere o número 2 do artigo 514.º do CT. Acresce, ainda, que a emissão de portaria de extensão com fundamento na RCM é inconstitucional por violar a tipicidade dos atos normativos prevista no artigo 112.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

O argumento da oponente no sentido de que o CT apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para o setor de atividade não tem cabimento na lei. Do disposto nos artigos 514.º e 515.º do CT resulta que, sem prejuízo da ponderação de circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança das situações a abranger pela portaria de extensão e as previstas na convenção a estender, a emissão daquela é admissível desde que existam empregadores e trabalhadores não abrangidos por regulamentação coletiva de trabalho negocial. Por outro lado, decorre do regime relativo à concorrência entre portarias de extensão, previsto no número 2 do artigo 483.º do CT, que a lei não impede a emissão de portaria de extensão de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável no mesmo âmbito.

Acresce que a APS - Associação Portuguesa de Seguradores, parte empregadora subscritora dos contratos coletivos para o setor da atividade seguradora, extinguiu-se como associação de empregadores. Considerando que compete às associações de empregadores e associações sindicais a celebração de contratos coletivos nos setores de atividade que representam e que embora o legislador não regule expressamente a extinção de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo como causa de cessação de vigência de convenção coletiva, tal efeito está implícito no regime jurídico, porquanto não é possível conceber uma convenção coletiva com apenas uma parte.

Quanto ao argumento de que a RCM viola o artigo 112.º

da CRP é de assinalar que não foi declarada até à data a sua inconstitucionalidade. Por outro lado, é consabido que a RCM visa a clarificação das situações em que o serviço competente pela tramitação da emissão da portaria de extensão procede à sua instrução, o que é feito e proposto, conforme refere expressamente a RCM, tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º e no artigo 515.º, ambos do CT, ou seja, mediante a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem e no respeito pelo princípio da subsidiariedade das portarias de extensão.

Deste modo, face à oposição e considerando que assiste ao SINAPSA a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nela filiados, procede-se à exclusão dos trabalhadores nela filiados do âmbito da presente extensão.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a emissão da portaria de extensão do acordo coletivo em causa. Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego (ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016), nos termos do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

24 de junho de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (adiante designada ANTROP), da área metropolitana do Porto, que se dediquem ao transporte público rodoviário de passageiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O presente CCTV abrangerá cerca de nove empregadores e cerca de dois mil e quinhentos trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (Anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de março de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.^a

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e

conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento e do grupo VI das áreas administrativa e manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público do grupo IV da área movimento;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade,

ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV proceder-se-á à redenominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constante do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confirmem equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo traba-

lhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso

de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para

a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

g) 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;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.^a

(Direito à greve e proibição de «Lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 15.^a

(Agente único)

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que, em carreiras de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem:

a) Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Procede à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Presta contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 78.^a, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 19.^a

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 20.^a

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.

4- Excecionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

5- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

6- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 21.^a

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 22.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 23.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas

de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra até antes do início do descanso diário ou semanal.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 24.^a

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 25.^a

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 49.^a

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Serviço de deslocação de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores que venham a ser posteriormente admitidos, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

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

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

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

Cláusula 31.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- 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.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 30.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em

parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de segurança social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 40.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

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

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

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 41.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

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

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 48.^a, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agen-

te único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

Cláusula 47.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

Cláusula 48.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades})}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de des-

canso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 49.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 47.^a quando ocorra em dia útil e nos termos da cláusula 48.^a quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

Cláusula 50.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 15.^a, o qual será pago, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direi-

to ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria recebem, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 54.^a

(Refeições)

1- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 16.^a, de acordo com os valores constantes do anexo III.

2- A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

3- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três

horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, de acordo com os valores constantes do anexo III.

4- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

5- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

6- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

4- Caso as empresas pretendam efetuar o pagamento do subsídio de refeição através de vale de refeição deve publicar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, pode a empresa efetuar o pagamento do subsídio de alimentação através de vale de refeição.

Cláusula 56.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorren-

tes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea *b*) do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 61.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 63.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve co-

nhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 64.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estru-

tura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 65.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 67.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 68.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 69.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

3- As situações também ocorridas fora do período normal de trabalho que impliquem a aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir determinam a suspensão do contrato de trabalho pelo período correspondente à duração da inibição de conduzir.

Cláusula 70.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custos da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custos da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

Cláusula 72.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

4- Exclui-se do disposto do número 1 os custos decorrentes do pagamento das taxas administrativas devidas.

5- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos

respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os manditou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Transmissão do estabelecimento e insolvência

Cláusula 74.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Tra-

balho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9- De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

Cláusula 75.^a

(Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 76.^a

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 20.^a e 22.^a) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 15.^a, 44.^a, 46.^a, 47.^a, 48.^a, 54.^a, 55.^a, 56.^a e 57.^a).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por

escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 77.^a

(Aplicação do CCTV)

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCTV passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 78.^a

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- O pagamento do mínimo de oito horas de trabalho diário em regime de agente único previsto na cláusula 15.^a será efetuado de forma progressiva, nos seguintes termos:

- a) A partir da data da entrada em vigor do presente CCTV - 6 horas;
- c) Em junho de 2017 - 7 horas;
- d) Em junho de 2018 - 8 horas.

2- A aplicação do disposto no número 5 da cláusula 15.^a será efetuada de modo progressivo nos seguintes termos, nos casos em que ainda não esteja a ser observada:

- a) No ano de 2016 - será efetuado o pagamento equivalente a dois vírgula cinco proporcionais;
- b) No ano de 2017 - será efetuado o pagamento equivalente a três proporcionais.

Cláusula 79.^a

(Período normal de trabalho e descanso semanal)

1- Em todas as empresas em que o período normal de trabalho de quarenta horas semanais seja, na data do início do processo negocial (29 de julho de 2015), distribuído por até cinco dias e meio manter-se-á o regime em aplicação.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior terão direito, em cada semana de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 80.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favo-

rável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional

Assistente de bordo

Conteúdo funcional

Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na via-tura;

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Assistente de direção ou secretário(a) de direção

Conteúdo funcional

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;

Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;

Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;

Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;

Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;

Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;

Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Contabilista

Conteúdo funcional

Organiza e dirige os serviços de contabilidade;

Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração;

Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

Supervisiona a estruturação dos registos e livros de con-

tabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;

Fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;

Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;

Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação;

Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Estagiário

Conteúdo funcional

Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Fiscal

Conteúdo funcional

Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;

Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;

Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;

Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de ligeiros

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de pesados

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço público

Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua, a bordo, a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos;

cos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;
Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de departamento

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de secção

Conteúdo funcional

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Responsável de serviço

Conteúdo funcional

Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico administrativo

Conteúdo funcional

Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contábi-

listicas;

Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de armazém

Conteúdo funcional

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional

Técnico de bilheteira e despachos

Conteúdo funcional

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como

o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilhética

Conteúdo funcional

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do (s) sistema (s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do (s) sistema (s) de bilhética existente;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico comercial

Conteúdo funcional

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de cobrança

Conteúdo funcional

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de formação

Conteúdo funcional

Ministra a formação teórica e prática na empresa;

Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de informática

Conteúdo funcional

Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de lubrificação

Conteúdo funcional

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mu-

dança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de manutenção

Conteúdo funcional

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de movimento

Conteúdo funcional

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de pneus

Conteúdo funcional

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e

à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de portaria, segurança e limpeza

Conteúdo funcional

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de tesouraria

Conteúdo funcional

Dirige a tesouraria, 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 os levantamentos;

Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Trabalhador não especializado

Conteúdo funcional

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

Cumprir com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Telefonista

Conteúdo funcional

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

Cumpr com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Designação profissional
Vigilante de crianças

Conteúdo funcional

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-refletor e raqueta de sinalização;

Cumpr com a Política da Qualidade, Ambiente e Segurança da empresa.

Tabela de equivalência entre categorias profissionais

Grupos	CCTV revisto	CCTV atual
I	Diretor de serviços Chefe de escritório	Responsável de departamento
II	Chefe de departamento	Responsável de serviço
	Contabilista	Contabilista II
	Chefe de divisão ou de serviços	Responsável de serviço
	Tesoureiro	Técnico de tesouraria II
	Analista de sistemas	Técnico de tesouraria II
III	Programador	Técnico de tesouraria II
	Secretário de direção	Assistente de direção ou secretária (o) de direção
	Chefe de secção	Responsável de secção II
	Guarda-livros	Contabilista I
	Programador mecanográfico	Eliminada
	Operador de computador	Técnico de informática II
	Encarregado eletricista	Técnico de manutenção V
	Encarregado metalúrgico	Técnico de manutenção V
	Chefe de movimento	Técnico de movimento II

IV	Chefe de equipa metalúrgico	Responsável de secção I
	Chefe de equipa eletricista	Responsável de secção I
	Oficial principal (metalúrgico ou eletricista)	Técnico de manutenção IV
	Escriturário principal	Técnico administrativo III
	Chefe de estação	Técnico movimento I
	Chefe de central	Técnico movimento I
	Encarregado de garagens	Técnico movimento I
V	Escriturário de 1.ª	Técnico administrativo II
	Monitor	Técnico de formação
	Caixa	Técnico de tesouraria I
	Operador mecanográfico	Técnico de informática I
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	Eliminada
	Técnico de eletrónica	Técnico de informática III
	Fiel de armazém (mais de 1 ano)	Técnico de armazém
	Electricista (mais de 3 anos)	Técnico de manutenção III
	Oficial de 1.ª	Técnico de manutenção III
V-A	Fiscal	Fiscal
	Motorista de serviço público	Motorista de serviço público
VI	Escriturário de 2.ª	Técnico administrativo I
	Operador de máquinas de contabilidade	Eliminada
	Operador-verificador mecanográfico	Eliminada
	Esteno-dactilógrado em língua Portuguesa	Eliminada
	Operador de telex	Eliminada
	Cobrador	Técnico de cobrança
	Empregado de serviços externos	Técnico administrativo I
	Motorista de pesados	Motorista de pesados
	Despachante	Técnico de bilheteira e despachos II
	Expedidor	Técnico de bilheteira e despachos II
VII	Coordenador	Eliminada
	Oficial de 2.ª	Técnico de manutenção II
	Apontador (mais de 1 ano)	Eliminada
	Electricista (menos de 3 anos)	Técnico de manutenção II
	Encarregado de cargas e descargas	Técnico de manutenção II
	Anotador-recepcionista	Eliminada
	Cobrador-bilheteiro	Eliminada
	Assistente de bordo	Assistente de bordo
	Bilheteiro	Técnico de bilheteira e despachos I
	Motorista de ligeiros	Motorista de ligeiros
VII	Entregador de ferramentas de 1.ª	Eliminada
	Telefonista	Telefonista
	Ajudante de motorista	Eliminada
	Lubrificador	Técnico de lubrificação

IX	Guarda	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Contínuo (mais de 21 anos)	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Porteiro	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Pré-oficial electricista do 1.º ano	Técnico de manutenção I
	Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 1.ª	Técnico de manutenção I
	Apontador (menos de 1 ano)	Eliminada
	Chefe de grupo	Eliminada
	Vulcanizador	Técnico de pneus
	Manobrador de máquinas	Eliminada
	Montador de pneus	Técnico de pneus
	Lavador	Técnico de portaria, segurança e limpeza
X	Operário não especializado	Trabalhador não especializado
	Estagiário do 3.º ano	Estagiário
	Dactilógrafo do 3.º ano	Eliminada
	Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2.ª	Eliminada
	Servente	Trabalhador não especializado
	Carregador	Trabalhador não especializado
	Abastecedor de carburantes	Eliminada
XI	Servente de limpeza	Técnico de portaria, segurança e limpeza
	Ajudante lubrificador	Eliminada
	Ajudante electricista do 2.º período	Eliminada
	Contínuo (menos de 21 anos)	Eliminada
	Estagiário do 2.º ano	Eliminada
	Praticante 2.º ano	Eliminada
	Ajudante de lavador	Eliminada
XII	Estagiário do 1.º ano	Eliminada
	Dactilógrafo do 1.º ano	Eliminada
	Praticante 1.º ano (metalúrgico)	Eliminada
	Ajudante de electricista do 1.º período	Eliminada
XIII	Praticante de bilheteiro	Eliminada
	Praticante de cobrador-bilheteiro	Eliminada
	Praticante de despachante	Eliminada
XIV	Paquete de 17 anos	Eliminada
XV	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano	Eliminada
	Paquete de 16 anos	Eliminada
XVI	Paquete de 15 anos	Eliminada
	Aprendiz de electricista do 2.º período	Eliminada

XVII	Aprendiz de electricista do 1.º período	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano (Admissão 14/15 anos)	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (Admissão 16 anos)	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (Admissão 17 anos)	Eliminada
XVIII	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (Admissão 14/15 anos)	Eliminada
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (Admissão 16 anos)	Eliminada
	Paquete 14 anos	Eliminada
XIX	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (Admissão 14/15 anos)	Eliminada

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial III	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	
Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial I	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	1 ano

Área manutenção

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	

Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	
Técnico movimento I	+ 3 anos
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	798,23 €
II	Responsável de serviço	725,45 €
	Contabilista II	
	Técnico de informática III	
	Técnico de tesouraria II	
III	Assistente de direção ou secretária (o) de direção	664,90 €
	Responsável de secção II	
	Contabilista I	
	Técnico de informática II	
	Técnico comercial III	
IV	Técnico administrativo III	630,00 €
	Técnico comercial II	
	Responsável de secção I	
V	Técnico administrativo II	630,00 €
	Técnico de tesouraria I	
	Técnico de informática I	
	Técnico de formação	
VI	Técnico comercial I	591,49 €
	Técnico administrativo I	
	Técnico de cobranças	

VII	Telefonista	530,00 €
	Trabalhador não especializado	
VIII	Estagiário	530,00 €

Área manutenção

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	798,23 €
II	Responsável de serviço	725,45 €
III	Responsável de secção II	664,90 €
	Técnico manutenção V	
IV	Técnico de manutenção IV	630,00 €
	Responsável de secção I	
V	Técnico de manutenção III	630,00 €
	Técnico de armazém II	
VI	Técnico de manutenção II	567,04 €
	Técnico de armazém I	
VII	Técnico de manutenção I	530,00 €
	Técnico de pneus	
	Técnico de lubrificação	
	Trabalhador não especializado	
VIII	Estagiário	530,00 €

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	798,23 €
II	Responsável de serviço	725,45 €
III	Responsável de secção II	664,90 €
	Técnico de movimento II	
	Técnico de bilhética III	
IV	Técnico de movimento I	630,00 €
	Responsável de secção I	
	Técnico de bilhética II	
V	Técnico de bilhética I Fiscal	630,00 €
VI	Motorista de serviço público	630,00 €
VII	Técnico de bilheteira e despachos II	591,49 €
	Motorista de pesados	
VIII	Técnico de bilheteira e despachos I	564,07 €
	Assistente de bordo	
	Motorista de ligeiros	
IX	Vigilante de crianças	530,00 €
	Técnico de portaria, segurança e limpeza	
	Trabalhador não especializado	
X	Estagiário	530,00 €

A retribuição base constante das tabelas anteriores será objeto de aplicação no mês de publicação do presente CCTV no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

No dia 1 de março de 2017, efetuar-se-á a atualização da retribuição base correspondente à taxa de inflação efetiva verificada no ano de 2016 e publicada pelo INE, acrescida de 0,25 %.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Valor da diuturnidade - 14,00 €

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €

Cláusula 54.^a

(Refeições)

1- Refeição deslocada nacional - 6,90 €

2- Refeição penalizada - 2,20 €

3- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas - 1,35 €

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas - 2,55 €

4- Pequeno-almoço - 1,45 €

5- Refeição deslocada estrangeiro - 13,50 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 2,55 €

Cláusula 56.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

1- b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 45,00 €

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 38,10 €

2- Almoço/jantar - 6,90 €, por cada refeição

Dormida - 22,65 €

Cláusula 57.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 65,00 €

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 51,50 €

3- Almoço/jantar - 13,50 €, por cada refeição

Dormida - 23,32 €

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Retribuição base - 630,00 €

Diuturnidades - 14,00 €

Valores hora*	Fórmula	N.º diuturnidades						
		0	1	2	3	4	5	6
Cláusula 15. ^a (Agente único)	$(VB + Diut) / 173,33 * 25 \%$	0,90867	0,92886	0,94906	0,96925	0,98944	1,00963	1,02983
Cláusula 43. ^a (Perda de remuneração)	$(VB + Diut) / 240$	2,62500	2,68333	2,74167	2,80000	2,85833	2,91667	2,97500
Cláusula 47. ^a (Trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,5$	5,45203	5,57318	5,69434	5,81550	5,93665	6,05781	6,17896
Cláusula 47. ^a (Trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	6,36070	6,50205	6,64340	6,78475	6,92609	7,06744	7,20879
Cláusula 48. ^a n.º 1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	$(VB + Diut) / 240 * 2$	5,25000	5,36667	5,48333	5,60000	5,71667	5,83333	5,95000
Cláusula 48. ^a n.º 4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	$(VB + Diut) / 240 * 3$	7,87500	8,05000	8,22500	8,40000	8,57500	8,75000	8,92500
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dia útil 50 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,5$	5,45203	5,57318	5,69434	5,81550	5,93665	6,05781	6,17896
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dia útil 75 %)	$(VB + Diut) / 173,33 * 1,75$	6,36070	6,50205	6,64340	6,78475	6,92609	7,06744	7,20879

Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1. ^{as} 8 horas) (1. ^{as} 8 horas)	(VB + Diut) / 240 * 2	5,25000	5,36667	5,48333	5,60000	5,71667	5,83333	5,95000
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora) (a partir da 9. ^a hora)	(VB + Diut) / 240 * 3	7,87500	8,05000	8,22500	8,40000	8,57500	8,75000	8,92500
Cláusula 53. ^a (Trabalho noturno)	(VB + Diut) / 173,33 * 25 %	0,90867	0,92886	0,94906	0,96925	0,98944	1,00963	1,02983

*Os valores estão expressos em euros.

Porto, aos oito dias do mês de junho do ano de dois mil e dezasseis.

O STTAMP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, na qualidade de mandatário.

Boaventura Luís Pereira Neto, na qualidade de mandatário.

A Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

Arménio de Oliveira Raimundo, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 22 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 94/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional
das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE -
Federação Nacional da Educação e outros - Revisão
global**

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e serão revistas anualmente.

3- O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia far-se-á com o envio à contraparte da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.

6- A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.

7- Será considerada como contraproposta a declaração ex-

pressa da vontade de negociar.

8- A parte denunciante disporá de até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido.

9- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

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

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;

h) Duração do período experimental, quando exista;

i) Data de início do trabalho;

j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;

k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;

l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2- A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4- O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de Março.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número

anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, nos termos legais, e tem 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 os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da

aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

k) Passar certificados de trabalho, conforme a lei em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) 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 instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) 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;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;

b) O disposto nas cláusulas 20.^a e 21.^a, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do tra-

balho;

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) 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.

Cláusula 13.^a

Remissão

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

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

2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, 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 pessoal e profissional.

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

4- Considera-se haver desvalorização profissional sempre

que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

5- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

6- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.^a

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.^a

Deslocações

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

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija,

proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

3- São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;

b) Trinta e seis horas - para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e sete horas - para os ajudantes de acção directa;
d) Trinta e oito horas - para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e professores;

e) Quarenta horas - para os restantes trabalhadores.

2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio - ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica -, ao que corresponde a retribuição diferenciada estabelecida no anexo V.

3- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

4- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5- A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;

b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

9- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o

seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário - vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - vinte e duas horas lectivas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 27.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no ho-

rário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades, definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 28.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 26.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida

em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter 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.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimen-

to, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.^a

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de Junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores;
- c) Trabalhadores-estudantes.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais

de transporte ou de alimentação.

7- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração

dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.^a

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

2- O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribu-

ídas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- 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.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção 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 a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 43.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 44.^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 respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

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, os filhos, 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.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 45.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de efectivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio.

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 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 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem di-

reito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Faltas - Noção

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

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

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

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.^a

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1- Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2- Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3- Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória.

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Prova das faltas justificadas

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador

dirigido à segurança social.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.^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- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas na subalínea 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

e) As previstas na subalínea 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 49.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 49.^a, 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 quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^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 perí-

odo normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

4- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição para formação

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

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores,

tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.^a

Disposições gerais

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 57.^a

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 58.^a

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 59.^a

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela fórmula $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 60.^a

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos

que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas a) e f) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 61.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

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

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 63.^a

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

O trabalho em horário normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito à prestação em cada momento definida no Código do Trabalho para essa situação.

Cláusula 64.^a

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 37.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 66.^a

Retribuição do período de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de

cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21 €, em 2015, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 29 €, em 2015.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 70.^a

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,00 €, em 2015, por cada dia completo de trabalho.

3- Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.

5- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 72.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

Cláusula 73.^a

Licença parental

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- Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, 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 o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença pa-

rental 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 ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 74.^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 o empregador 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 75.^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 73.^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 73.^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 de 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 o empregador, 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 76.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 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 gémeo além do primeiro.

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

Cláusula 77.^a

Adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador candidato a adoptante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 73.^a

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 73.^a

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptado viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

Cláusula 78.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de tra-

balho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

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

3- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

6- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

7- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 79.^a

Faltas para assistência a filhos

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 12 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a filho ou enteado com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Cláusula 80.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos

progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto nesta cláusula é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

Cláusula 81.^a

Licença parental complementar

1- Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) A licença parental alargada, de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5- Nos casos dos números 3 e 4 da presente cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

7- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

8- Em alternativa ao disposto no número 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

9- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Cláusula 82.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com

este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 12 ou mais anos de idade.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 83.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

Cláusula 84.^a

Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou a que lhe seja atribuído horário flexível, nos termos da lei.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho, ou mais, ou, ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, até quatro anos.

5- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada perí-

odo de quatro semanas.

6- É correspondentemente aplicável o disposto no número 9 da cláusula 81.^a

Cláusula 85.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

Cláusula 86.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Cláusula 87.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1- As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 88.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 73.^a, 74.^a, 75.^a, 76.^a, 77.^a, 79.^a, 80.^a e 81.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, o mesmo se aplicando às faltas por licença em situação de risco clínico durante a gravidez, à licença por interrupção da gravidez, às devidas a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo da protecção da sua segurança e saúde e dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é con-

siderada como prestação efectiva de trabalho.

3- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 89.^a

Protecção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio de entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora em qualquer das referidas situações presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado à instituição e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

6- Se o despedimento de trabalhadora for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração, podendo aquela, em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

Cláusula 91.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 92.^a

Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 93.^a

Horário de trabalho

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3- O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas: dispensa até seis horas semanais.

5- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 94.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 95.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 96.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 97.^a

Princípio geral

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo, neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 98.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 99.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

4- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que

se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 100.^a

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 101.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 102.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 103.^a

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 104.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 105.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 106.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 107.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 108.^a

Exercício da acção disciplinar

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

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 109.^a

Segurança social - Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 110.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 111.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 112.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar

pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 113.^a

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 114.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 115.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao final do corrente ano.

Cláusula 116.^a

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, *mise-en-plis*, penteados e tinturas de cabelo.

Cobreadores

Cobrador - Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

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

Electricistas

Ajudante - É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial - É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Fogueiros

Fogueiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de fogueiro - Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

Médicos

Director de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogo e sociólogo

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais, biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo

de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

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

Trabalhadores administrativos

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

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

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o en-

cerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Director de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de

decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de processamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões a por ela decidir.

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

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto florícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

3- Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

Ajudante de acção educativa - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de me-

dicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maquero - Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro - Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção - Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado - Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se

pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador - Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por tolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

1- O título de enfermeiro reconhece competência específica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, à família e à comunidade, nos três níveis de prevenção.

2- O título de enfermeiro é atribuído ao membro titular de cédula profissional provisória, que faça prova de aproveitamento no final de um período de experiência profissional tutelado ou que comprove exercício anterior efectivo da profissão por um prazo de duração mínima igual ao previsto nesse regime.

Enfermeiro-chefe - Chefia o serviço de enfermagem e avalia os enfermeiros da unidade e ou serviço prestadores de cuidados (Lei n.º 111/2009, de 16 de Setembro, particularmente o artigo 7.º - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

Enfermeiro especialista

1- O título de enfermeiro especialista reconhece competência científica, técnica e humana para prestar, além de cuidados gerais, cuidados de enfermagem especializados em áreas específicas de enfermagem.

2- O título de enfermeiro especialista é atribuído ao detentor do título de enfermeiro, após ponderação dos processos formativos e de certificação de competências, numa área de especialização (Lei n.º 111/2009, de 16 de Setembro, particularmente o artigo 7.º - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

Enfermeiro supervisor - Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-

-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

Técnico de farmácia - Desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia - Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

(Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia)

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de estabelecimento - Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Prefeito - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto - Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equi-

líbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de ma-

tas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

Engenheiro técnico (construção civil) - Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica) - Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido

de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual - Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, *ludlouw*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista) - Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *inter-type*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação - Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Encadernador - Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encadernador-dourador - Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor - Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo - Fotografia ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Impressor (litografia) - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador - Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual - Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos) - Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição - Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética

ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas - Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista monotipista - Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador - Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

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

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal

de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa - Serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros,

utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Encarregado de parque de campismo - Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro - Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias) - Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino - Proceda à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista - Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador - Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador - Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras - Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgrossoadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis - Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis - Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita - Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas - Proceda à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

Batedor de ouro em folha - Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir

a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro) - Proceda à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos - Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas - Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador - Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro - Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enformamento e saída.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora - É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da actividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de actividades ocupacionais - É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção - Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor - Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencial-

mente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor - Procede à leitura de provas de texto.

Técnico de braille - Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação - Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor - Traduz para *braille* textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/formador de habilitação e reabilitação - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor - Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado - É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade empregadora; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão

dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Higienista oral - Realiza actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Ortoprotésico - Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e desenvolve acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - Desenvolve actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Trata tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Desenvolve actividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumo-

logia e cirurgia cardiotorácica.

Técnico dietista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Técnico de medicina nuclear - Desenvolve acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Técnico de prótese dentária - Realiza actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; prepara a verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - Analisa e avalia o movimento e a postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade da promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas tera-

pêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; actua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - Desenvolve actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

Cardiografista - Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista - Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta - Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas - Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode

ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista - Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta - Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas - Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do *pacing* cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculagrafia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

Técnico ortoprotésico - Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

C) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia - Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Ortopédico - Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida fa-

miliar e doméstica.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, co-operação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

(A anterior categoria de animador cultural de grau II passou a designar-se animador cultural a partir do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012.)

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia actividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

(Os educadores sociais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª,

que detinham essa categoria anteriormente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, passaram a ser designados técnicos superiores de educação social, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que foram então extintas)

Técnico superior de animação sociocultural - É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

(Os animadores culturais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, que detinham essa categoria anteriormente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, passam a ser designados técnicos superiores de animação sociocultural, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que foram então extintas.)

Técnico superior de mediação social - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Mediador sociocultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração dos imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusões sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos socioculturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador - Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro - Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista - Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Parteira - Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

Os trabalhadores que ainda subsistam nas Instituições, qualificados nas categorias de enfermeiro sem curso de promoção, auxiliar de enfermagem e ajudante de enfermagem, categorias que foram legalmente extintas, são reclassificados na categoria de auxiliar de acção médica, contando, para a sua integração na carreira, todo o tempo de serviço que possuem nas referidas categorias, extintas pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012.

Nota - Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, teclista, correio, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - mantêm o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.^a

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.^a logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

6- Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Foguetiros

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.^a ou 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.^a e 2.^a

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.^a

6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcio-

nista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de acção educativa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e 1.^a e a auxiliar de acção médica de 2.^a e 1.^a, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

3- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a, para promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.

4- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.^a, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.^a, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de

caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a

3- A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4- Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.^a e 1.^a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Director técnico;
- b) Farmacêutico;
- c) Técnico de farmácia.

2- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

3- Constitui condição de admissão na categoria de técnico de farmácia a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida, ou equiparação a ela.

4- Constitui requisito de promoção a técnico de farmácia de 2.º, de 1.ª ou principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);
- b) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes, tenha completado 3 anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento. Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, sendo os respectivos lugares extintos à medida que vagarem.

3- Só poderão ser admitidos como auxiliares de farmácia os trabalhadores habilitados com a escolaridade obrigatória.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de

remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura são remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3- O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de fotocompositor, perfurador de composição, restaurador de folhas e teclista monotipista são a extinguir quando vagarem os lugares das carreiras correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de

cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos.

6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

7- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

8- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de ebanista, entalhador e mecânico de madeiras são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como

da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão.

5- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo

serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

4- Constitui requisito da promoção de 2.^a a 1.^a, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.^a, 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012:

O dietista em técnico dietista;

O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalologista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, que foram reclassificados nos termos do número anterior, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de Fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantêm o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no

CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das Ciências Sociais e Humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

- a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
- b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- Os trabalhadores das extintas categorias de animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitaram para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de Fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passaram a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações, nos termos do mesmo CCT.

5- Os respectivos trabalhadores foram ou serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e

técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores especializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª.

7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª.

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de bi-lheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrícola;

Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Ortopista;
Ortoprotésico;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico dietista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (Cédula prof. s/licenciatura)

Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO (actividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Comércio:

Caixeiro.

5.3- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4- Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;

Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6- Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - técnicos da produção e outros/ encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - comércio: Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - produção: Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);

Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - administrativos/profissionais semiquualificados - administrativos, comércio e outros:

Cobrador;

Recepcionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - outros/profissionais semiquualificados - administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2- Profissionais qualificados - produção/profissionais semiquualificados - produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Director de serviços.
Director de serviços clínicos.
Enfermeiro-supervisor.
Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal;
Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe;
Higienista oral principal;
Ortoptista principal;
Ortoprotésico principal;
Psicólogo principal;
Sociólogo principal;
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;
Técnico de audiologia principal;
Técnico de cardiopneumologia principal;
Técnico dietista principal (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia principal;
Técnico de medicina nuclear principal;
Técnico de neurofisiologia principal;
Técnico de prótese dentária principal;
Técnico de radiologia principal;
Técnico de radioterapia principal;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal;
Técnico de saúde ambiental principal;
Técnico superior de animação sócio-cultural principal;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal;
Técnico superior de educação social principal;
Técnico superior de mediação social principal.

Nível III

Assistente social de 1.^a
Director técnico (FARM).
Enfermeiro especialista.
Higienista oral de 1.^a
Médico especialista.
Ortoptista de 1.^a
Ortoprotésico de 1.^a
Psicólogo de 1.^a
Sociólogo de 1.^a

Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a
 Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a
 Técnico de audiologia de 1.^a
 Técnico de cardiopneumologia de 1.^a
 Técnico dietista de 1.^a (com licenciatura e cédula).
 Técnico de farmácia de 1.^a
 Técnico de medicina nuclear de 1.^a
 Técnico de neurofisiologia de 1.^a
 Técnico de prótese dentária de 1.^a
 Técnico de radiologia de 1.^a
 Técnico de radioterapia de 1.^a
 Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.^a
 Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.^a
 Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.^a
 Técnico de saúde ambiental de 1.^a
 Técnico superior de animação sociocultural de 1.^a
 Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.^a
 Técnico superior de educação social de 1.^a
 Técnico superior de mediação social de 1.^a

Nível IV

Arquitecto.
 Assistente social de 2.^a
 Conservador de museu.
 Consultor jurídico.
 Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço.
 Engenheiro agrónomo.
 Engenheiro civil.
 Engenheiro electrotécnico.
 Engenheiro silvicultor.
 Farmacêutico.
 Formador.
 Higienista oral de 2.^a
 Médico (clínica geral).
 Ortopista de 2.^a
 Ortoprotésico de 2.^a
 Psicólogo de 2.^a
 Sociólogo de 2.^a
 Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.^a
 Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a
 Técnico de audiologia de 2.^a
 Técnico de cardiopneumologia de 2.^a
 Técnico dietista de 2.^a (com licenciatura e cédula).
 Técnico de farmácia de 2.^a
 Técnico de medicina nuclear de 2.^a
 Técnico de neurofisiologia de 2.^a
 Técnico de prótese dentária de 2.^a
 Técnico de radiologia de 2.^a
 Técnico de radioterapia de 2.^a
 Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a
 Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a
 Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a
 Técnico de saúde ambiental de 2.^a
 Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a
 Técnico superior de educação social de 2.^a
 Técnico superior de laboratório.
 Técnico superior de mediação social de 2.^a
 Veterinário.

Nível V

Assistente social de 3.^a
 Enfermeiro.
 Higienista oral de 3.^a
 Ortopista de 3.^a
 Ortoprotésico de 3.^a
 Psicólogo de 3.^a
 Sociólogo de 3.^a
 Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.^a
 Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.^a
 Técnico de audiologia de 3.^a
 Técnico de cardiopneumologia de 3.^a
 Técnico dietista de 3.^a (com licenciatura e cédula).
 Técnico de farmácia de 3.^a
 Técnico de medicina nuclear de 3.^a
 Técnico de neurofisiologia de 3.^a
 Técnico de prótese dentária de 3.^a
 Técnico de radiologia de 3.^a
 Técnico de radioterapia de 3.^a
 Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.^a
 Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.^a
 Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.^a
 Técnico de saúde ambiental de 3.^a
 Técnico superior de animação sociocultural de 3.^a
 Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.^a
 Técnico superior de educação social de 3.^a
 Técnico superior de mediação social de 3.^a

Nível VI

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII

Cardiografista principal.
 Chefe de departamento.
 Chefe de escritório.
 Chefe de serviços.
 Dietista principal.
 Electroencefalografista principal.
 Engenheiro técnico agrário.
 Engenheiro técnico (construção civil).
 Engenheiro técnico (electromecânico).
 Fisioterapeuta principal.
 Pneumografista principal.
 Preparador de análises clínicas principal.
 Radiografista principal.
 Radioterapeuta principal.
 Técnico de análises clínicas principal.
 Técnico de audiometria principal.
 Técnico de cardiopneumografia principal.
 Técnico de locomoção principal.

Técnico de neurofisiografia principal.
Técnico ortoprotésico principal.
Técnico de ortóptica principal.
Terapeuta da fala principal.
Terapeuta ocupacional principal.
Tesoureiro.

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.^a
Ajudante técnico de farmácia (residual).
Cardiografista de 1.^a
Chefe de secção (ADM).
Chefe dos serviços gerais.
Desenhador projectista.
Dietista de 1.^a
Educador social de 1.^a
Electroencefalografista de 1.^a
Encarregado geral.
Fisioterapeuta de 1.^a
Guarda-livros.
Pneumografista de 1.^a
Preparador de análises clínicas de 1.^a
Radiografista de 1.^a
Radioterapeuta de 1.^a
Técnico de actividades de tempos livres.
Técnico de análises clínicas de 1.^a
Técnico de audiometria de 1.^a
Técnico de cardiopneumografia de 1.^a
Técnico de locomoção de 1.^a
Técnico de neurofisiografia de 1.^a
Técnico ortoprotésico de 1.^a
Técnico de ortóptica de 1.^a
Terapeuta da fala de 1.^a
Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.^a
Animador cultural.
Caixeiro-encarregado.
Cardiografista de 2.^a
Dietista de 2.^a
Educador social de 2.^a
Electroencefalografista de 2.^a
Encarregado (EL).
Encarregado (MAD).
Encarregado (MET).
Encarregado de exploração ou feitor.
Encarregado de armazém.
Encarregado de fabrico.
Encarregado de obras.
Encarregado de oficina.
Fisioterapeuta de 2.^a
Mediador sociocultural.
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal.
Monitor principal.
Pneumografista de 2.^a
Preparador de análises clínicas de 2.^a
Radiografista de 2.^a

Radioterapeuta de 2.^a
Técnico de análises clínicas de 2.^a
Técnico de audiometria de 2.^a
Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a
Técnico de cardiopneumografia de 2.^a
Técnico de locomoção de 2.^a
Técnico de neurofisiografia de 2.^a
Terapeuta da fala de 2.^a
Terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico ortoprotésico de 2.^a
Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X

Caixeiro chefe de secção.
Cinzelador de metais não preciosos de 1.^a
Chefe de equipa/oficial principal (EL).
Cozinheiro-chefe.
Documentalista.
Dourador de ouro fino de 1.^a
Ebanista de 1.^a
Encarregado fiscal.
Encarregado de sector de armazém.
Encarregado geral de serviços gerais.
Entalhador de 1.^a
Escriturário principal/subchefe de secção.
Esteriotipador principal.
Fotógrafo de 1.^a
Impressor (litografia) de 1.^a
Monitor de 1.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.^a
Monitor de CAO principal.
Pintor-decorador de 1.^a
Pintor de lisos (madeira) de 1.^a
Revisor principal.
Secretário.
Subencarregado (MAD).
Subencarregado (MET).
Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a
Técnico de braille.
Técnico de reabilitação.
Tradutor principal.

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual).
Ajudante técnico de análises clínicas.
Ajudante técnico de fisioterapia.
Chefe de compras/ecónomo.
Dourador de ouro fino de 2.^a
Ebanista de 2.^a
Encarregado de serviços gerais.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro sem curso de promoção.
Entalhador de 2.^a
Estereotipador de 1.^a
Fotógrafo de 2.^a
Impressor (litografia) de 2.^a
Monitor de 2.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.^a

Monitor de CAO de 1.^a
Ortopédico.
Parteira.
Pintor-decorador de 2.^a
Pintor de lisos (madeira) de 2.^a
Revisor de 1.^a
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício
Tradutor de 1.^a

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.^a
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual).
Ajudante de feitor.
Arquivista.
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.

Auxiliar de enfermagem.
Barbeiro-cabeleireiro.
Bate-chapas de 1.^a
Batedor de ouro em folha de 1.^a
Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a
Cabeleireiro.
Caixa.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador (picheiro) de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a
Compositor manual de 1.^a
Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a
Cozinheiro de 1.^a
Dispenseiro.
Dourador de ouro fino de 3.^a
Electricista (oficial) de 1.^a
Encadernador de 1.^a
Encadernador-dourador de 1.^a encarregado (ROD).
Encarregado de parque de campismo.
Encarregado de sector (serviços gerais).
Escriturário de 1.^a
Estofador de 1.^a
Estucador de 1.^a
Fiel de armazém de 1.^a
Fogueiro de 1.^a
Fotocompositor de 1.^a
Fotógrafo de 3.^a
Fundidor-moldador em caixas de 1.^a
Impressor (litografia) de 3.^a
Impressor (braille).
Impressor tipográfico de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a
Monitor de CAO de 2.^a
Montador de 1.^a
Motorista de pesados de 1.^a
Operador de computador de 1.^a

Pasteleiro de 1.^a
Pedreiro/trolha de 1.^a
Perfurador de fotocomposição de 1.^a
Pintor de 1.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Pintor de lisos (madeira) de 3.^a
Pintor de móveis de 1.^a
Polidor de móveis de 1.^a
Revisor de 2.^a
Serrador de serra de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Teclista monotipista de 1.^a
Tradutor de 2.^a
Transportador de 1.^a

Nível XIII

Ajudante de acção directa de 2.^a
Ajudante de acção educativa de 1.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a
Ajudante de farmácia do 1.º ano.
Amassador.
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço.
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço.

Bate-chapas de 2.^a
Batedor de ouro em folha de 2.^a
Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a
Caixeiro de 2.^a
Canalizador (picheiro) de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
Cobrador.
Compositor manual de 2.^a
Compositor mecânico (linotipista) de 2.^a
Cozinheiro de 2.^a
Electricista (oficial) de 2.^a
Encadernador de 2.^a
Encadernador-dourador de 2.^a
Escriturário de 2.^a
Estofador de 2.^a
Estucador de 2.^a
Fiel de armazém de 2.^a
Fogueiro de 2.^a
Forneiro.
Fotocompositor de 2.^a
Fundidor-moldador em caixas de 2.^a
Impressor tipográfico de 2.^a
Marceneiro de 2.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Montador de 2.^a
Motorista de ligeiros de 1.^a
Motorista de pesados de 2.^a
Operador de computadores de 2.^a
Operador de máquinas auxiliares principal.

Pasteleiro de 2.^a
Pedreiro/trolha de 2.^a
Perfurador de fotocomposição de 2.^a
Pintor de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor de móveis de 2.^a
Serrador de serra de fita de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Teclista monotipista de 2.^a
Tractorista.
Transportador de 2.^a

Nível XIV

Ajudante de acção directa de 3.^a
Ajudante de acção educativa de 2.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a
Auxiliar de acção médica de 1.^a
Auxiliar de actividades ocupacionais.
Auxiliar de educação.
Bate-chapas de 3.^a
Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a
Caixa de balcão.
Caixeiro de 3.^a
Canalizador (picheiro) de 3.^a
Capataz (CC).
Carpinteiro de 3.^a
Carpinteiro de limpos de 3.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a
Compositor manual de 3.^a
Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a
Costureiro de encadernação de 1.^a
Cozinheiro de 3.^a
Operador de processamento de texto principal.
Electricista (oficial) de 3.^a
Empregado de armazém.
Encadernador de 3.^a
Encadernador-dourador de 3.^a
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção.
Escriturário de 3.^a
Estofador de 3.^a
Estucador de 3.^a
Fogueiro de 3.^a
Fundidor-moldador em caixas de 3.^a
Impressor tipográfico de 3.^a
Marceneiro de 3.^a
Montador de 3.^a
Motorista de ligeiros de 2.^a
Operador de máquinas agrícolas.
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a
Operador manual de 1.^a
Pasteleiro de 3.^a
Pedreiro/trolha de 3.^a
Pintor de 3.^a

Pintor de móveis de 3.^a
Polidor de móveis de 3.^a
Prefeito.
Projeccionista.
Recepcionista principal.
Restaurador de folhas de 1.^a
Serrador de serra de fita de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Teclista monotipista de 3.^a
Telefonista principal.
Transportador de 3.^a
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.^a
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço.
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Ajudante de enfermaria.
Ajudante de ocupação.
Auxiliar de acção médica de 2.^a
Capataz.
Costureira/alfaiate.
Costureiro de encadernação de 2.^a
Operador de processamento de texto de 1.^a
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Estagiário do 2.º ano (ADM).
Operador de computador estagiário.
Operador de máquinas auxiliares de 2.^a
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a
Operador manual de 2.^a
Pré-oficial do 2.º ano (EL).
Recepcionista de 1.^a
Restaurador de folhas de 2.^a
Sapateiro.
Telefonista de 1.^a

Nível XVI

Abastecedor.
Ajudante de cozinheiro até cinco anos.
Ajudante de motorista.
Ajudante de padaria.
Auxiliar de acção médica de 3.^a
Auxiliar de laboratório.
Barbeiro.
Bilheteiro.
Caseiro.
Chegador ou ajudante de fogueiro.
Contínuo de 1.^a
Costureiro de encadernação de 3.^a

Empregado de balcão até cinco anos.
Empregado de mesa até cinco anos.
Empregado de refeitório até cinco anos.
Estagiário de operador de máquinas auxiliares.
Estagiário do 1.º ano (ADM).
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª
Maqueiro.
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª
Operador manual de 3.ª
Operador de processamento de texto de 2.ª
Porteiro de 1.ª
Pré-oficial do 1.º ano (EL).
Recepcionista de 2.ª
Restaurador de folhas de 3.ª
Telefonista de 2.ª
Nível XVII
Ajudante do 2.º ano (EL).
Arrumador.
Contínuo de 2.ª
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias.
Engomador.
Estagiário de recepcionista.
Guarda de propriedades ou florestal.
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.
Jardineiro.
Lavadeiro.
Porteiro de 2.ª
Roupeiro.
Trabalhador agrícola.
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Nível XVIII
Ajudante do 1.º ano (EL).
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT).
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET).
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF).
Servente (CC).
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço.
Nível XIX
Estagiário (LAV e ROUP).
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT).
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET).
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).
Nível XX
Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN).
Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF).
Auxiliar menor.

Paquete de 17 anos.
Nível XXI
Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN).
Paquete de 16 anos.

Notas:

1- Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção directa, ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de acção médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.ª mantêm essa categoria e a actual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço na actual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de Janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras actualmente posicionados na categoria de 2.ª mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efectivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.ª após cinco anos de bem e efectivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras serão doravante efectuadas para a categoria de ingresso de 3.ª

2- Os trabalhadores ajudante de cozinheiro que, contados desde 1 de Janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantêm essa categoria e actual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço na actual categoria, contados a partir de 1 de Janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira serão doravante efectuadas para a nova categoria de ingresso.

3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de Janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

5- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de acção médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas
(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2015)

Tabela A

Nível	Valores em euros
I	1 177
II	1 098
III	1 035
IV	987
V	937
VI	889
VII	840
VIII	793
IX	746
X	698
XI	650
XII	607
XIII	563
XIV	527
XV	517
XVI	513
XVII	509
XVIII	505

Tabelas B

Níveis	Anos de serviço	1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com licenciatura	2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e secundário profissionalizado com bacharelato
		Valores em euros	Valores em euros
I	26 ou mais	3 028	2 491
II	de 23 a 25	2 382	2 292
III	de 20 a 22	2 035	1 920
IV	de 16 a 19	1 920	1 855
V	de 13 a 15	1 855	1 707
VI	de 9 a 12	1 707	1 473
VII	de 4 a 8	1 473	1 359
VIII	de 1 a 3	994	994
IX	0	840	840

3- Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 731

II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1 477
III	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos	1 387
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1 348
V	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior mais de 5 anos	1 208
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1 193
VII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos	1 155
VIII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 20 anos	1 137
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1 081
X	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 10 anos	960
XI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com mais de 5 anos	840
XII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	819
XIII	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	766

Níveis	Anos de serviço	4 - Educadores de infância e professores com licenciatura profissionalizados	5 - Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação
		Valores em euros	Valores em euros
I	26 ou mais	2 546	2 492
II	de 23 a 25	1 927	1 883
III	de 20 a 22	1 810	1 762
IV	de 16 a 19	1 649	1 605
V	de 13 a 15	1 480	1 448
VI	de 9 a 12	1 400	1 345
VII	de 4 a 8	1 146	1 098
VIII	de 1 a 3	993	971
IX	0	840	833

6 - Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 208
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 151
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 136
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 078
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	959
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	867

VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	765
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	721
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	696
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	634

Notas:

1- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B 4.

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B 5.

3- Será suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, B-3, B-4, B-5 e B-6 da presente convenção, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar da data da publicação da presente convenção, sem prejuízo da reavaliação da duração da medida, na sequência

da análise, a realizar em Dezembro de 2016, entre a CNIS e a FSUGT, sobre a situação económica e social do país e da perspectiva de crescimento dos apoios do Estado às Instituições de Solidariedade.

Tal suspensão não será aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pela tabela B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no nível IX - menos de um ano de serviço.

4- Os montantes retributivos constantes das tabelas B 4 e B 5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos números 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

5- Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou coordenação técnica ou de direcção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos termos seguintes:

- direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 80 euros;
- direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 100 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 120 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 140 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 160 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 80 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 100 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 120 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 140 euros;
- direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 140 euros;
- direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 160 euros.

Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 120 euros.

6- Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

7- As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 273.º do Código do Trabalho.

8- O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012.

Porto, 9 de Março de 2016.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

José Macário Correia, mandatário.

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação, que fazem parte:

SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;

SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

SPCL - Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas;

STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistente e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistente e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAE Sul RA - Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica;

SITRA - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes;

SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas;

SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação.

Todos estes representados por:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário.

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, representado por:

António Silva Santos, mandatário.

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representado por:

José Joaquim Abraão, mandatário.

Depositado em 21 de Junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 93/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009 (1.ª republicação), 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 (2.ª republicação) e n.º 39, de 22 de Outubro de 2015.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e sindicatos outorgantes.

2- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2016 e até 28 de Fevereiro de 2017, nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais A e A1, vigorarão de 1 de Março de 2016 a 31 de Maio de 2016;

b) As tabelas salariais B e B1, vigorarão de 1 de Junho de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017.

3, 4, 5, 6 e 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 4.^a

(Contratos a termo)

1, 2, 3, 4 e 5- (*Mantém-se.*)

§ único. (*Eliminado.*)

Cláusula 33.^a

(Remuneração do trabalho em regime de turnos)

1- (*Mantém-se.*)

2- Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos através da multiplicação da retribuição mensal efectiva pelo resultado obtido com a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + P_i \times H}{100 \times H}$$

Sendo: h o número de horas de trabalho prestadas no ano no período nocturno; P_i o valor, 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número um desta cláusula; H o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 42.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

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

2- (*Mantém-se.*)

Cláusula 53.^a

(Tipos de faltas)

1- (*Mantém-se.*)

2-

a), b), c), d), e), g), h), i), j), k)- (*Mantém-se.*)

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um.

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 92.^a

(Disposição final)

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 26, de 15 de Julho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2015, que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

6- Áreas complementares

6.2- Portaria

Porteiro/a - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

ANEXO I-A

6- Áreas complementares

6.2- Portaria

Porteiro/a - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

ANEXO I-B

7- Áreas complementares

7.2- Portaria

Porteiro/a - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017, nos termos do número 2 da cláusula 2.^a

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A, em vigor de 1 de Março de 2016 a 31 de Maio de 2016:

Grupo	Remuneração mensal
A	908,50 €
B	786,50 €
C	684,00 €
D	612,50 €
E	569,50 €
F	530,00 €
G	530,00 €
H	530,00 €
I	530,00 €
J	530,00 €

Tabela salarial B, em vigor de 1 de Junho de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	925,00 €
B	800,00 €
C	694,00 €
D	622,00 €
E	580,00 €
F	536,50 €
G	533,00 €
H	532,50 €
I	531,50 €
J	531,00 €

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017, nos termos do número 2 da cláusula 2.^a

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A1, em vigor de 1 de Março de 2016 a 31 de Maio de 2016:

Grupo	Remuneração mensal
A	872,00 €
B	809,00 €
C	762,50 €
D	701,50 €
E	685,50 €
F	611,50 €
G	549,50 €
H	530,00 €

Tabela salarial B1, em vigor de 1 de Junho de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	887,00 €
B	823,00 €
C	775,50 €
D	713,50 €
E	697,00 €
F	622,00 €
G	559,00 €
H	531,00 €

Porto, 9 de Junho de 2016.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos de Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, na qualidade de mandatários:

Osvaldo Fernandes de Pinho.

Fernando Ferreira Marmelo

Declaração

A Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das organizações sindicais, filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Depositado em 24 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 97/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, 1.ª série, n.º 20, de 29

de Maio de 2008, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 (1.ª republicação), 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 (2.ª republicação) e 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2015.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

2- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2016 e até 28 de Fevereiro de 2017, nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais A e A1, vigorarão de 1 de Março de 2016 a 31 de Maio de 2016;

b) As tabelas salariais B e B1, vigorarão de 1 de Junho de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017.

3, 4, 5, 6 e 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 4.ª

(Contratos a termo)

1, 2, 3, 4 e 5- (*Mantém-se.*)

§ único. (*Eliminado.*)

Cláusula 33.ª

(Remuneração do trabalho em regime de turnos)

1- (*Mantém-se.*)

2- Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho pres-

tado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos através da multiplicação da retribuição mensal efectiva pelo resultado obtido com a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + Pi \times H}{100 \times H}$$

Sendo: *h* o número de horas de trabalho prestadas no ano no período nocturno; *Pi* o valor, 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas respectivamente, nas alíneas *a)*, *b)* ou *c)* do número um desta cláusula; *H* o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3- (*Mantém-se.*)

Claúsula 42.^a

(Feriados obrigatórios)

1- São feriados obrigatórios:

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

2- (*Mantém-se.*)

Claúsula 53.^a

(Tipos de faltas)

1- (*Mantém-se.*)

2-

a), b), c), d), e), g), h), i), j), k)- (Mantém-se.)

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um.

3- (*Mantém-se.*)

Claúsula 92.^a

(Disposição final)

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2015 e que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

6- Áreas complementares

6.2- Portaria

Porteiro/a - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

ANEXO I-A

6- Áreas complementares

6.2- Portaria

Porteiro/a - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

ANEXO I-B

7- Áreas complementares

7.2- Portaria

Porteiro/a - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017, nos termos do número 2 da cláusula 2.^a

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A, em vigor de 1 de Março de 2016 a 31 de Maio de 2016:

Grupo	Remuneração mensal
A	908,50 €
B	786,50 €
C	684,00 €
D	612,50 €
E	569,50 €
F	530,00 €
G	530,00 €
H	530,00 €
I	530,00 €
J	530,00 €

Tabela salarial B, em vigor de 1 de Junho de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	925,00 €
B	800,00 €
C	694,00 €
D	622,00 €
E	580,00 €
F	536,50 €
G	533,00 €
H	532,50 €
I	531,50 €
J	531,00 €

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017, nos termos do número 2 da cláusula 2.^a

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2016 e 28 de Fevereiro de 2017 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A1, em vigor de 1 de Março de 2016 a 31 de Maio de 2016:

Grupo	Remuneração mensal
A	872,00 €
B	809,00 €
C	762,50 €
D	701,50 €
E	685,50 €
F	611,50 €
G	549,50 €
H	530,00 €

Tabela salarial B1, em vigor de 1 de Junho de 2016 a 28 de Fevereiro de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	887,00 €
B	823,00 €
C	775,50 €
D	713,50 €
E	697,00 €
F	622,00 €
G	559,00 €
H	531,00 €

Porto, 9 de Junho de 2016.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e na qualidade de mandatários:

Manuel António Teixeira de Freitas.

Carlos João Teodoro Tomás.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins do distrito de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 27 de junho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 98/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Por-

tuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho é vertical e abrange por um lado, as pessoas singulares ou colectivas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, que disponham de área total de exposição e venda superior a 200 m² e desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e/ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange todo o território Continental e Regiões Autónomas.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4- Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade

retalhista de supermercados, hipermercados e grandes superfícies especializadas, não filiadas na associação outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016 e vigoram pelo período mínimo de um ano.

3- A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto nos números 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4- A parte receptora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

(...)

ANEXO I

Descrição de funções

(...)

Técnico licenciado - É o trabalhador com licenciatura que exerce funções de cariz técnico, em qualquer das áreas funcionais da empresa, e que não seja abrangida por nenhuma profissão constante deste contrato, podendo ou não coordenar uma equipa, na área da sua especialidade técnica.

(...)

ANEXO III

Tabelas salariais

(De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2016)

Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
I	Director	Remuneração no mínimo de 20 % acima do nível IV	
II	Director de loja.		
III	Analista de sistemas A; Chefe de serviços; Supervisor de zona; Técnico licenciado A.		
IV	Analista de sistemas B; Chefe de departamento; Coordenador de loja; Gerente de loja; Gestor de produto comercial A; Programador informático de 1.ª; Técnico licenciado B.	1 168,92 €	1 100,58 €
V	Chefe de sector; Chefe secção administrativo; Comprador; Encarregado (carnes); Encarregado de armazém; Encarregado de loja A; Gestor de produto comercial B; Programador informático de 2.ª; Secretário de administração; Supervisor de secção; Técnico licenciado C; Técnico/Técnico administrativo A.	1 003,68 €	944,52 €
VI	Encarregado de loja B; Chefe de secção/Operador encarregado; Encarregado/Chefe de snack; Oficial carnes principal; Secretário de direcção; Técnico/Técnico administrativo B.	839,97 €	781,83 €
VII	Electricista principal; Escriturário principal; Fiel de armazém; Oficial carnes especializado; Operador principal; Panificador principal; Pasteleiro principal; Secretário; Sub-chefe de secção administrativo; Técnico/Técnico administrativo C; Sub-chefe de secção.	712,47 €	673,20 €
VIII	Conferente; Cozinheiro especializado; Decorador especializado; Desenhador especializado; Electricista especializado; Empregado de mesa/bar/balcão/snack especializado; Escriturário especializado; Motorista de pesados; Oficial carnes 1.ª; Oficial serralheiro civil; Oficial serralheiro mecânico; Operador especializado; Operador informático de 1.ª; Panificador especializado; Pasteleiro especializado; Telefonista/Recepcionista especializado; Vigilante especializado.	626,79 €	585,99 €

IX	Cozinheiro de 1.ª; Decorador de 1.ª; Desenhador de 1.ª; Electricista de 1.ª; Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 1.ª; Empregado de serviços externos de 1.ª; Escriturário de 1.ª; Motorista de ligeiros; Oficial carnes 2.ª; Operador de supermercado de 1.ª; Operador informático de 2.ª; Panificador de 1.ª; Pasteleiro de 1.ª; Telefonista/Recepcionista de 1.ª; Vigilante de 1.ª	571,71 €	545,00 €
X	Cozinheiro de 2.ª; Decorador de 2.ª; Desenhador de 2.ª; Electricista de 2.ª; Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 2.ª; Empregado de serviços externos de 2.ª; Escriturário de 2.ª; Operador de armazém A; Operador de supermercado de 2.ª; Operador informático estagiário; Panificador de 2.ª; Pasteleiro de 2.ª; Telefonista/Recepcionista de 2.ª; Vigilante de 2.ª	540,60 €	540,60 €
XI	Auxiliar de cozinha; Contínuo; Guarda; Operador de armazém B; Pacote; Praticante carnes 2.º ano; Servente/Ajudante motorista; Servente de limpeza.	535,00 €	535,00 €
XII	Desenhador-ajudante do 2.º ano; Escriturário estagiário do 2.º ano; Operador ajudante do 2.º ano; Praticante carnes 1.º ano; Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 2.º ano; Praticante de cozinha do 2.º ano; Praticante de electricista do 2.º ano; Praticante de padaria/Pastelaria do 2.º ano.	530,00 €	530,00 €
XIII	Auxiliar de cozinha do 1.º ano; Desenhador-ajudante do 1.º ano; Escriturário estagiário do 1.º ano; Operador-ajudante do 1.º ano; Praticante de electricista do 1.º ano; Praticante de mesa/bar/balcão/snack do 1.º ano; Praticante de pastelaria/Padaria do 1.º ano.	530,00€	530€

Nota - A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal.

A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e Regiões Autónomas dos Açores e Madeira

Regulamentação em vigor

Mantêm-se, em vigor, todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.

Compromissos sobre revisão do CCT

As partes assumem o compromisso de iniciar um processo de revisão do CCT a partir de 15 de Setembro do corrente ano, no âmbito do qual conferirão prioridade, no quadro do processo negocial, à revisão das categorias profissionais, nomeadamente no que respeita aos operadores de armazém.

Declaração Final

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o presente CCT abrange, à presente data, 131 empresas e as associações sindicais outorgantes estimam que serão abrangidos 85 000 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Junho de 2016.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

Dr.ª Ana Isabel Trigo de Moraes, na qualidade de mandatária.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, na qualidade de mandatária.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de

mandatária.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, na qualidade de mandatária.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

STICCS - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Rui José Basto Santos, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Jorge da Costa Graça, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Victor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Lista de sindicatos filiados:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 24 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 95/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41 de 8 de Novembro de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Abril de 2016 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia da CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.ª

(Substituição da CCT)

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organi-

zar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3- A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício

da actividade sindical.

2- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4- Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição

ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais do comércio:

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório de ensino secundário ou equivalentes;

b) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1- De 18 anos, para trabalhadores de limpeza e contínuos;
- 2- De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei - ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobreadores - Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

Admissão - 18 anos de idade.

Grupo E

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do

curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

Grupo G

Electricistas:

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H

Têxteis:

1) As habilitações legais mínimas;

2) As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde

que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3- O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4- A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 13.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 14.^a

Quadro de pessoal

I - Trabalhadores do comércio:

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se

encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II - Trabalhadores de escritório

1- :

a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III - Trabalhadores de armazém:

1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;

2) Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;

3) Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV - Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 15.^a

Acesso automático

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

6- O operador-ajudante de supermercado é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

7- Operador de supermercado de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

8- O operador de supermercado de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

9- Operador especializado é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.

11- O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

12- O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a

13- O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se

violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1- Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), des-

de que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2- No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3- No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5- Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6- O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3- A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4- Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

Vencimento mensal x 12

Horas de trabalho mensal x 52

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 22.^a-A

Trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2- Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 15,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de

descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 24.^a-A

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 25.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 26.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 12,00 euros.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frac-

ções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 32,07 euros;

Alojamento e pequeno-almoço - 17,76 euros;

Pequeno-almoço - 2,23 euros;

Almoço, jantar ou ceia - 9,64 euros.

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4- São para todos os efeitos considerados feriados, além

dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

8- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

9- 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.

10- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os tra-

balhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas *c)* e *h)* da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padrasto, madrastra, filho(a) enteado(a) genro, nora, durante cinco dias;

e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

g) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;

h) Doação de sangue, durante o dia da doação;

i) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas, prévias ou posteriormente, autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *k)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 34.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

Licenças sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

Cláusula 41.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 42.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

1- O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a

3- A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7- Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à

comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7- O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 44.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 45.^a

Transmissão do estabelecimento

1- A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 46.^a

Falência ou insolvência

1- A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 47.^a

Cessação ou interrupção de actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

1- Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o

cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição;

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do (a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa;

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

8- As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 49.^a

Direitos especiais dos menores

1- Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6- As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois

anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 51.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpostos.

Cláusula 52.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2- Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3- Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz

natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disponham de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6- Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alí-

neas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 56.^a

(Comissão paritária)

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

Constituição:

1- É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

2- Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

4- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;

5- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

3- A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que es-

tenham presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores;

4- As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 57.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 58.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

2- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.

3- *Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

4- *Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

5- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;

Operador de grua;

Operador de balança ou báscula.

6- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

7- *Repositor(a)* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

8- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

9- *Propagandista* - É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

10- *Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes e depois da venda.

11- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

12- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; 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; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

13- *Vendedor* - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita as encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

a) *Caixeiro-viajante*, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Caixeiro de praça*, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concessões limítrofes;

c) *Caixeiro de mar*, quando se ocupa de fornecimento para navios.

14- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

15- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

16- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

17- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

18- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

19- *Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

20- *Vendedor especializado ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

21- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

22- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

23- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

24- *Encarregado de loja* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

25- *Operador de supermercado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

26- *Montador de móveis* - É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

27- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

28- *Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavi-

mentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

29- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1- *Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2- *Recepcionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

3- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal

junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

6- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

7- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiem secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

8- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

9- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

10- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11- *Operador mecanográfico* - É o trabalhador que abate e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras e 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.

12- *Perfurador-verificador* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13- *Operador de máquinas de contabilidade* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

14- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15- *Secretário(a) de direcção* - É o(a) trabalhador(a) que,

além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16- *Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18- *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilografados num ou mais idiomas estrangeiros.

19- *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

20- *Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1- *Auxiliar ou servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2- *Guarda* - É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

3- *Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

4- *Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

IV) Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que,

possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

1- *Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

3- *Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

10- *Costureira de emendas* - É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

VIII) Trabalhadores electricistas

Definição de categorias

1- *Encarregado* - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

3- *Oficial* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

4- *Pré-oficial* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

5- *Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a

sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B) Encarregado de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro-encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, acabador de móveis de 1.º e oficial relojoeiro de 1.ª

- D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador e acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado de 1.ª
- E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado de 2.ª
- F) Repositor, embalador, servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.
- G) Estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e caixairo-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado.
- H) Estagiário do 2.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e auxiliar ou servente de limpeza.
- I) Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano.
- 2 - Trabalhadores rodoviários
- C) Motorista de pesados.
- D) Motorista de ligeiros.

- E) Ajudante de motorista.
- 3 - Trabalhadores electricistas
- A) Encarregado.
- B) Chefe de equipa.
- C) Oficial.
- E) Pré-oficial.
- H) Ajudante.
- 4 - Trabalhadores têxteis
- B) Mestre ou mestra.
- C) Ajudante de mestre ou mestra.
- D) Oficial especializado.
- E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.
- F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).
- H) Costureira de emendas.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros	Chefe serviços Chefe de escritório
	1.2) Técnicos administrativos e do comércio	Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros	Programador
	2.2) Técnicos administrativos	Chefe secção
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	_____	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspector de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Encarregado loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2) Administrativos, comércio e outros	Assistente administrativo Secretária direcção Guarda livros Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Correspondente em línguas estrangeiras
	4.2) Produção	_____

Profissionais qualificados	5.1) Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Caixa de escritório
	5.2) Comércio	Caixeiro Montador de revestimentos Vendedor Montador de móveis Caixeiro viajante Caixeiro de praça Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado
	5.3) Produção	—
	5.4) Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1) Administrativos, comércio e outros	Recepcionista Dactilógrafo Perfurador-verificador Propagandista Conferente Demonstrador Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1) Administrativos e outros	Contínuo Servente Porteiro Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Embalador Guarda Repositor Ajudante de motorista
	7.2) Produção	—
Estágio e aprendizagem	A.1) Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2) Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado
	A.3) Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (electricista)

ANEXO III

Quadro de densidades

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A).....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B).....	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C).....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D).....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

- A) Primeiro-caixeiro/Operador especializado
B) Segundo-caixeiro/Operador de supermercado 1.^a
C) Terceiro-caixeiro/Operador de supermercado 2.^a
D) Caixeiro-ajudante/Operador-ajudante de supermercado

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro Escriurário.....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo Escriurário.....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro Escriurário.....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.
Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2016
(com efeitos a partir de 1 de Abril 2016)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial	700,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro chefe Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção	645,00 €

B	Chefe vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado armazém Encarregado loja Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Guarda livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	645,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Acabador móveis 1. ^a Ajudante mestre ou mestra Assentador de revestimento Caixa escritório Caixeiro de praça Caixeiro viajante Estagiário programação Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1. ^a Operador máquinas contabilidade Operador mecanográfico Operador supermercado especializado Promotor vendas Prospector vendas Vendedor Vendedor especializado ou técnico vendas	636,00 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Acabador móveis 2. ^a Conferente Demonstrador Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado 1. ^a Perfurador verificador Propagandista Recepcionista Relojoeiro 2. ^a	594,00 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador	558,00 €

E	Continuo Guarda Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3. ^a Operador supermercado 2. ^a Porteiro Pré oficial (electricista) Telefonista	558,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Embalador Estagiário 2.º ano Operador máquinas Repositor Servente Servente limpeza	540,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Dactilógrafo 3.º ano Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado 2. ^a	535,00 €
H	Ajudante (electricista) Costureira emendas Dactilógrafo 2.º ano Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado 1.º ano	535,00 €
I	Dactilógrafo 1.º ano Estagiário 1.º ano	535,00 €

Nota - Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós laboral) com a duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 5 de Abril de 2016.

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

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

José António Mendes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Transportes Rodoviários Urbanos Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

José António Mendes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

José António Mendes Duarte, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Dr. Álvaro José Martins Viegas, na qualidade de mandatário.

Dr.ª Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes, na qualidade de mandatária.

Dr. Eduardo da Palma Palminha, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 96/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros (revisão global) - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 107.^a do acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras:

Elsa Maria Pinto Carvalho Domingos.
Luís Manuel Ferreira Bento.
Marta Terra Dantas Machado Rosa Oliveira.

Em representação do SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros:

António Rui Correia Carvalho Miranda.
Áurea Cristina Martins Bastos.
Gabriel Marques da Silva Sadio.

Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros (revisão global) - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 107.^a do acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Pa-

pel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2015, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras:

Elsa Maria Pinto Carvalho Domingos.

Luís Manuel Ferreira Bento.

Marta Terra Dantas Machado Rosa Oliveira.

Em representação da Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros:

José Joaquim Franco Antunes.

Fábio José Sobral.

Luís da Silva de Oliveira Filipe.

Acordo de empresa entre a Saint-Gobain Mondego, SA/Verallia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2015, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado de AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Coimbra.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4- O presente AE abrange um empregador e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, nos termos previstos na lei;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastrós, madrastras e enteados até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Lisboa, 24 de Maio de 2016.

Saint Gobain Mondego, SA:

Rui Padrão, na qualidade de mandatário.

Célia Miranda Carrasqueiro, na qualidade de mandatária.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Saint-Gobain Mondego, SA se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 17 de junho de 2016, a fl. 194 do livro n.º 11, com o n.º 92/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010.

1- Quadros superiores

Enfermeiro
Enfermeiro-coordenador
Enfermeiro-diretor
Enfermeiro perito
Enfermeiro responsável
Enfermeiro sénior

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2016.

1- Quadros superiores

Contabilista II
Responsável de departamento (áreas administrativa, manutenção e movimento)
Responsável de serviço (áreas administrativa, manutenção e movimento)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Contabilista I
Assistente de direção ou secretária(o) de direção
Técnico de bilhética III
Técnico de informática III
Técnico de movimento II
Técnico de tesouraria II
Responsável de seção II (áreas administrativa, manutenção e movimento)

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico de manutenção V

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Responsável de seção I (áreas administrativa, manutenção e movimento)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Fiscal
Motorista de serviço público
Técnico administrativo III
Técnico administrativo II
Técnico de armazém II
Técnico de bilhética II
Técnico de bilhética I
Técnico de bilheteira e despachos II
Técnico de bilheteira e despachos I
Técnico comercial III
Técnico comercial II
Técnico comercial I
Técnico de informática II
Técnico de informática I
Técnico de formação
Técnico de movimento I
Técnico de tesouraria I

4.2- Produção

Técnico de manutenção IV
Técnico de manutenção III

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Técnico administrativo I
Técnico de cobranças

5.3- Produção

Técnico de manutenção II

5.4- Outros

Motorista de pesados
Motorista de ligeiros
Técnico de armazém I

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente de bordo
Técnico de portaria, segurança e limpeza
Telefonista
Trabalhador não especializado (áreas administrativa, manutenção e movimento)
Vigilante de crianças

6.2- Produção

Técnico de lubrificação
Técnico de manutenção I
Técnico de pneus

A - Estagiários

Estagiário (áreas administrativa, manutenção e movimento)

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2016.

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Chefe de serviços operacional III

Chefe de serviços operacional II

Chefe de serviços operacional I

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Subchefe de cozinha

4- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Assistente operacional II

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Prospetor comercial II

Prospetor comercial I

6.2- Produção

Assistente operacional I

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia - SNOP - Alteração

Alteração aprovada em 6 de Fevereiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, princípios e objectivos

Artigo 1.º

Denominação e sede

1- O Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia, abrevia-se nestes estatutos pela sigla SNOP, rege-se pela lei e pelos estatutos e tem a sua sede na localidade de Póvoa de Santo Adrião, concelho de Odivelas.

2- A sede do sindicato poderá ser alterada por proposta da direcção, devendo esta alteração ser aprovada em assembleia geral, nos termos do artigo 19.º

Registado em 17 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 175 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - STML que passa a denominar-se STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Alteração

Alteração aprovada em 24 de Maio de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, adiante designado por STMETRO, é uma associação sindical, dotado de personalidade jurídica,

constituída pelos trabalhadores nela filiados, com duração indeterminada.

Artigo 2.º

Âmbito

O STMETRO representa todos os trabalhadores com vínculo contratual à empresa Metropolitano de Lisboa e exercerá a sua actividade em todos os locais de trabalho da empresa na Zona da Grande Lisboa.

Artigo 3.º

Sede

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios

Artigo 4.º

O STMETRO orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

Artigo 5.º

O STMETRO garante a todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º, o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas convicções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

O STMETRO defende a unidade dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e interesses.

Artigo 7.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

2- A democracia sindical expressa-se, nomeadamente, no direito de os associados participarem activamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus representantes e de, livremente, exprimirem os seus pontos de vista, devendo, após a discussão, a minoria acatar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

O sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação à entidade patronal, governo, partidos políticos, confissões religiosas ou agrupamentos de natureza não sindical.

CAPÍTULO III

Fins

Artigo 9.º

O STMETRO tem por fim:

- a) Defender e promover os interesses coletivos e individuais dos seus associados;
- b) Organizar, promover e apoiar ações que conduzam à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a expressão da sua vontade democrática;
- c) Ponderar todas as questões respeitante aos trabalhadores e procurar soluções para as mesmas;
- d) Lutar com as demais associações sindicais, pela defesa dos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com a comissão de trabalhadores e demais comissões representativas dos trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores;
- h) Desenvolver um sindicalismo democrático e combativo na luta contra a exploração dos trabalhadores, capaz de contribuir para as transformações sociais necessárias à construção de uma sociedade mais justa, mais livre e mais igualitária.

CAPÍTULO IV

Competências

Artigo 10.º

Ao STMETRO compete:

- a) Desenvolver todas as ações que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;
- b) Negociar e celebrar convenções coletivas;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis, acordos coletivos e regulamentos do trabalho;
- e) Dar pareceres sobre assuntos da sua alçada, quando solicitado por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais e patronais;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e nos casos de despedimento;
- g) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes assistência sindical, jurídica ou outra, nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- i) Promover plenários de trabalhadores para análise e discussão de assuntos de interesse geral para os trabalhadores;
- j) Decretar e pôr termo a greves;
- k) Desenvolver regularmente actividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos seus representados;
- l) Informar regularmente os associados sobre as actividades desenvolvidas pelo STMETRO e sobre todas as questões de interesse geral para os trabalhadores;

m) Exercer todas as demais atribuições conferidas pela lei, por estes estatutos e por regulamentos internos.

CAPÍTULO V

Associados

Artigo 11.º

Podem filiar-se no STMETRO todos os trabalhadores que estejam abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

Artigo 12.º

1- O pedido de adesão deve ser dirigido à direcção mediante o preenchimento do boletim de inscrição, o que implica a aceitação dos estatutos e regulamentos do sindicato.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação. Da decisão cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato conforme os presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar dos serviços e das ações desenvolvidas pelo sindicato em prol dos interesses dos seus associados;
- e) Ser informado com regularidade da actividade do sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Formular as críticas que tiver à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, no seu seio, sem prejuízo de respeitar as decisões tomadas democraticamente;
- h) Examinar as contas, orçamentos e demais documentação do sindicato;
- i) Os sócios que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, excepto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo;
- j) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

- a) Agir solidariamente, sempre e em todas as circunstâncias, na defesa dos direitos dos trabalhadores;
- b) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado;
- c) Desempenhar as funções para que foram eleitos ou nomeados;

d) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e as deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

e) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;

f) Pagar regularmente as suas quotizações;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao sindicato, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixe voluntariamente de exercer actividade profissional no âmbito previsto no artigo 2.º destes estatutos;

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses e não regularize a situação nos 30 dias subsequentes à data em que for notificado pela direcção;

d) Seja expulso do sindicato, conforme regulamento disciplinar a aprovar em assembleia geral.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 16.º

Readmissão

1- Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

2- Em caso de expulsão anterior, só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

3- Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

Artigo 17.º

Quotização

1- A quotização dos sócios para o STMETRO é de 1,2 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente.

2- Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.

4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

6- Poderão ainda ser devidas contribuições adicionais para fins específicos desde que aprovadas em assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Organização do STMETRO

Artigo 18.º

Órgãos do STML

1- Assembleia geral

2- Mesa da assembleia geral

3- Direcção

4- Conselho fiscal

5- Comissão sindical

Artigo 19.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos de entre os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

Artigo 20.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 21.º

1- O exercício dos cargos diretivos é gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

2- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

Artigo 22.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral, órgão deliberativo máximo do STMETRO, é composta por todos os sócios no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

2- São competências da assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral;

b) Eleger o conselho fiscal;

c) Eleger a direcção;

e) Destituir os órgãos do sindicato e marcar novas eleições;

f) Rever os estatutos;

g) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e entre estes e os associados;

h) Deliberar sobre a fusão do sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

i) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;

j) Discutir e aprovar o programa de ação para o biénio seguinte;

k) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;

l) Aprovar regulamentos;

m) Aprovar o plano de actividades e orçamento anual, e o relatório de contas do exercício apresentados pela direcção;

n) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios;

o) Fixar as condições de utilização do fundo social;

p) Deliberar sobre a filiação ou associação do sindicato noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas;

q) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

r) Pronunciar-se nos termos destes estatutos sobre as decisões relativas à celebração de convenções colectivas de trabalho e declaração de greves.

Artigo 23.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de dois em dois anos para exercer as competências previstas no artigo 22.º alínea a), b) e c) e duas vezes por ano para exercer as competências previstas na alínea m).

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por convocação da mesa da assembleia geral;

b) A solicitação da direcção;

c) A requerimento de um terço dos associados no pleno exercício dos seus direitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhados de uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 24.º

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos, excepto para os pontos do artigo 22.º, ponto 2, alíneas e), f) e h), em que será necessária uma maioria qualificada de 3/4 dos associados.

2- Em caso de empate, será efetuada nova votação e caso o empate se mantenha a deliberação fica adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

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

2- Na falta do presidente, este será substituído por um dos secretários a designar entre si.

Artigo 26.º

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de ação e decisões diretivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do sindicato;

b) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, com um prazo mínimo de oito dias, por meios electrónicos e afixação da convocatória no sindicato e nos locais de trabalho;

c) Dirigir as assembleias gerais e lavrar acta das suas reuniões em livro próprio que deverá ser assinada por todos os membros da mesa;

d) Adequar, entre assembleias gerais, os estatutos à lei.

Artigo 27.º

Direcção

1- A direcção é composta por nove membros efectivos.

2- A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por convocação de qualquer dos seus membros.

3- As decisões são tomadas por maioria dos membros da direcção, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos membros, e serão lavradas em acta.

4- A direcção poderá, se assim o entender, eleger um porta-voz de entre os seus membros.

5- Cabe à direcção a distribuição pelos seus membros das diversas tarefas e competências.

Artigo 28.º

1- Em documentos de natureza financeira a direcção obriga-se pela assinatura de dois dos seus membros.

2- A direcção poderá credenciar mandatários para para a prática de certos actos, devendo para tal determinar com precisão o âmbito dos mesmos.

Artigo 29.º

Os membros da direcção respondem colectivamente perante actos praticados no seu mandato perante a assembleia geral.

Artigo 30.º

Se durante o seu mandato, ocorrerem demissões ou saídas permanentes de elementos efectivos da direcção, estas deverão ser preenchidas com recurso aos elementos suplentes.

Artigo 31.º

Compete à direcção:

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral;

b) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, à assembleia geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

f) Apresentar anualmente até 31 de Março, à assembleia geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

g) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

h) Discutir, negociar e assinar convenções coletivas de trabalho, depois de submeter as mesmas à decisão da assembleia geral;

i) Decretar a greve e pôr-lhe termo, conforme decisão da assembleia geral ou do plenário de trabalhadores da empresa;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento do sindicato;

k) Divulgar pelos sócios, resumos das actas das reuniões da direcção;

l) Utilizar os meios electrónicos e outros ao seu dispor, para informar e auscultar regularmente a opinião dos sócios.

Artigo 32.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por três membros efectivos,

eleitos pela assembleia geral.

2- Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 33.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato e divulgar o respectivo balancete aos sócios;
- b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direcção;
- c) Participar nas reuniões da direcção, quando julgue necessário, sem direito a voto;
- d) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 34.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do STMETRO.

2- Compete à comissão sindical, acompanhar o trabalho da direcção, promovendo uma ligação mais eficaz com todos os associados e demais trabalhadores, pronunciar-se sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores, fazendo chegar à direcção as propostas e desenvolvendo as iniciativas que entenda necessárias, no âmbito das suas competências, para defesa dos direitos dos trabalhadores.

3- A comissão sindical reunirá ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente sempre que necessário por convocação da direcção ou do seu secretariado.

4- Será eleito (por maioria simples) um secretariado, de entre os delegados sindicais, composto por três elementos.

5- Este secretariado terá como competência convocar as reuniões da comissão sindical, conduzir as mesmas e elaborar as actas.

6- As decisões da comissão sindical serão tomadas por maioria simples.

Artigo 35.º

Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que, sob a orientação e coordenação da direcção, fazem a dinamização sindical nos locais de trabalho.

2- A eleição dos delegados sindicais é efectuada por voto directo e secreto de todos os sócios do sindicato.

3- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efectuada pela direcção.

4- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto directo e secreto dos trabalhadores por eles representados, por iniciativa de pelo menos 1/3 dos mesmos.

5- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos ór-

gãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

6- A eleição, substituição e exoneração ou destituição dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

7- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

8- A eleição dos delegados sindicais deverá ser realizada nos dois meses seguintes ao do termo do mandato.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 36.º

Constituição dos fundos

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 37.º

Utilização dos fundos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo social, que será representado por 0,5 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direcção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

CAPÍTULO VIII

Eleições

Artigo 38.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia eleitoral, constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas aos três meses anteriores.

Artigo 39.º

A assembleia geral deverá ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da assembleia geral e da direcção.

Artigo 40.º

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restan-

tes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confeção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, a todas as mesas de voto;
- e) Promover a afixação e respetivos programas de ação na empresa, desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral e enviá-las para o e-mail dos associados que o tenham disponibilizado ao das listas candidatas sindicato;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 41.º

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 42.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda do programa de ação.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 10 % dos sócios do sindicato, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do sindicato e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, dois candidatos suplentes, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais

elementos de identificação:

- a) Número de sócio do sindicato;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do sindicato pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 43.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade das candidaturas nos cinco dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as regularizar no prazo de três dias.

3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4- O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5- A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efetivos.

6- Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7- As candidaturas aceites serão identificadas, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem de entrada das candidaturas e com início na letra A.

Artigo 44.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 45.º

Funcionarão assembleias de voto em cada local e horário que a mesa da assembleia geral determine, de maneira a que todos os associados possam exercer o direito de voto na empresa e na sede do sindicato.

Artigo 46.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 47.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:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 48.º

Apuramento dos resultados

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 49.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 50.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral, desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 25 % dos associados.

4- A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

Artigo 51.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do sindicato com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral, tomada com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.

2- A extinção ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral, com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.

3- A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução do sindicato definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 52.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 175 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Alteração

Alteração aprovada em assembleia no dia 11, 12, 13, 14 e 15 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2014.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade profissional na indústria de hotelaria, turismo, restaurantes e similares, nestas se considerando as cantinas, refeitórios, fábricas de refeições, abastecedoras de aeronaves, casinos, salas de jogo, rent-a-car, agências de

viagens e fábricas de pastelaria e confeitaria, bem como pelos trabalhadores que exercem profissões características destas indústrias noutros sectores de actividade e desde que não representados por sindicato do respectivo ramo de actividade.

Artigo 17.º

a) Beneficiar de apoio jurídico e judiciário gratuitos nos respectivos processos de trabalho.

e) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

2- Os apoios consignados na alínea e) do número anterior só têm lugar após o decurso de 6 meses a contar da data da filiação no sindicato e com a entrada das correspondentes quotas sindicais.

Artigo 18.º

(Direito de tendência)

1- O sindicato, por determinação constitucional, e pela sua própria natureza unitária reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-sindical cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes no sindicato, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Artigo 20.º

c) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro sindicato, passem a exercer outra actividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado.

Artigo 33.º

São atribuições dos delegados sindicais:

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos e destituídos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 34.º

1- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

2- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de uma empresa ou estabelecimento, que pertencem

am a dois ou mais sindicatos da CGTP-IN.

3- No caso do número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical ou sindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros um secretariado, definindo as suas funções.

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 37.º

1- Os órgãos centrais do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A assembleia de delegados;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscalizador.

2- São membros dirigentes do sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia de delegados;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscalizador.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 45.º

i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

j) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados para apreciação o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

Artigo 47.º

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 46.º e até 31 de Dezembro e 31 de Março de cada ano para exercer as atribuições da alínea j) do mesmo artigo.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 49.º

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

2- As convocatórias da assembleia geral estão patentes aos associados, na sede, delegações do sindicato e nas secções sindicais com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização.

SUBSECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigo 57.º

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia de delegados.
- b) Apreçar anualmente à assembleia geral o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, bem como o relatório de actividades e contas, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador.

Artigo 72.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral constam de regulamento anexo aos presentes estatutos.

CAPÍTULO XII

Regulamentos

Regulamento/Assembleia geral

Artigo 1.º

(Convocação)

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

2- As convocatórias da assembleia geral estão patentes aos associados, na sede, delegações do sindicato e nas secções sindicais com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, ou com a antecedência de 30 dias, tratando-se de alteração de estatutos.

3- A assembleia geral eleitoral é convocada com uma antecedência mínima de 30 dias, sendo publicada num dos jornais mais lidos da área geográfica do sindicato.

Artigo 2.º

(Início da reunião)

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença qualquer numero de associados.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Artigo 4.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e suas delegações e publicados, em pelo menos um dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 8.º

- 1- Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo

presidente da mesa da assembleia geral ou por seu representante por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2- Compete à comissão eleitoral:

- a) fiscalizar o processo eleitoral;
- b) elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) distribuir entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 8.º

Artigo 11.º

- 2- Não é permitido o voto por procuração.

Regulamento da assembleia de delegados

Artigo 2.º

2- O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados tem início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos delegados, ou 30 minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de delegados.

Artigo 11.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente indicado pela direcção central e por três secretários eleito pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

1- A eleição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e da iniciativa destes ou da direcção central.

2- Os delegados sindicais são eleitos por voto directo e secreto, cabendo à direcção definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

Registado em 22 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 175 do livro n.º 2.

Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração

Alteração aprovada em congresso no dia 29 e 30 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013.

<p>CAPÍTULO I</p> <p>Da denominação, sede, âmbito subjetivo e geográfico, duração, sigla, símbolo e bandeira</p> <p>(...)</p>	<p>Artigo 14.º</p> <p>(...)</p> <p>SECÇÃO II</p> <p>Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados</p>
<p>CAPÍTULO II</p> <p>Dos objetivos, princípios fundamentais, democracia sindical e direito de tendência</p> <p>Artigo 5.º</p> <p>A federação visa reforçar os sindicatos dos professores na sua ação pelos seguintes objetivos:</p> <p>a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos, interesses e aspirações dos docentes, investigadores e técnicos de educação, adiante designados por professores;</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 6.º</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 7.º</p> <p>(...)</p>	<p>Artigo 15.º</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 16.º</p> <p>(...)</p> <p>SECÇÃO III</p> <p>Das receitas da federação</p> <p>Artigo 17.º</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 18.º</p> <p>(...)</p> <p>SECÇÃO IV</p> <p>Do regime disciplinar</p>
<p>CAPÍTULO III</p> <p>Das competências e do âmbito objetivo</p> <p>(...)</p>	<p>Artigo 19.º</p> <p>(...)</p>
<p>CAPÍTULO IV</p> <p>Dos sindicatos filiados na federação</p> <p>SECÇÃO I</p> <p>Da filiação de sindicatos</p> <p>Artigo 11.º</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 12.º</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 13.º</p> <p>1- (...)</p> <p>2- (...)</p> <p>3- A decisão da aceitação da filiação é da competência do congresso, sob proposta do conselho nacional, acompanhada de pareceres do conselho de jurisdição e do secretariado nacional, que os fundamentarão em critérios de representatividade, de democraticidade e de defesa dos direitos e interesses dos professores.</p> <p>4- A decisão de aceitação da filiação será tomada através de votação, devendo obter uma maioria qualificada de dois terços.</p>	<p>Artigo 20.º</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 21.º</p> <p>As penas aplicáveis, para efeito do artigo anterior, são as seguintes:</p> <p>(...)</p> <p>c) Expulsão, em caso de grave violação de deveres fundamentais.</p> <p>Artigo 22.º</p> <p>(...)</p> <p>CAPÍTULO V</p> <p>Dos órgãos</p> <p>SECÇÃO I</p> <p>Dos órgãos da federação</p> <p>Artigo 23.º</p> <p>1- (...)</p> <p>2- O órgão de direção da FENPROF é o secretariado nacional.</p>

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 24.º

(...)

4- São delegados por inerência os membros do conselho nacional e do secretariado nacional.

Artigo 25.º

(...)

Artigo 26.º

(...)

Artigo 27.º

1- (...)

2- As decisões do congresso são tomadas por maioria simples de votos, exceto nos casos previstos nos presentes estatutos.

3- (...)

Artigo 28.º

(...)

SECÇÃO III

Do conselho nacional

Artigo 29.º

(...)

Artigo 30.º

(...)

Artigo 31.º

1- (...)

2- (...)

3- A suspensão do mandato de membro do conselho nacional nos termos previstos no número 5 do artigo 38.º não carece de qualquer comunicação e produz efeitos imediatamente após a ratificação prevista no número 2 do artigo 38.º e no número 4 do artigo 42.º.

Artigo 32.º

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Não relevam para o limite previsto na alínea b), do número 1 do presente artigo, as faltas que resultem de licença parental, doença, internamento hospitalar, falecimento de cônjuge, parente ou afim, prestação de provas públicas e de avaliação, cumprimento de obrigações legais e serviço de exames e avaliação de alunos, desde que documentalmente comprovadas.

Artigo 33.º

1- (...)

2- (...)

3- A substituição de membros do conselho nacional eleitos em congresso, nos termos do artigo 29.º, números 2 e 3, faz-se pelos membros que se seguem na lista pela qual foi eleito o que perdeu ou cessou o mandato, à exceção da situação prevista no número 7 do artigo 38.º

4- A substituição de membros do conselho nacional que percam o mandato nos termos do número 1 do artigo 32.º terá efeitos imediatos.

Artigo 34.º

(...)

Artigo 35.º

1- Compete ao conselho nacional:

a) Analisar e deliberar sobre a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos professores e do reforço do movimento sindical docente;

b) Apreçar a atividade da federação entre congressos e definir as linhas de ação necessárias à concretização do plano de ação aprovado pelo congresso;

c) Aprovar, sob proposta do secretariado nacional, o plano anual e o orçamento, bem como o relatório e contas, de cada ano;

d) Aprovar, sob proposta do secretariado nacional, o regulamento do congresso;

e) Deliberar sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos, sem prejuízo das competências de última instância do congresso previstas no artigo 26.º, alínea e), dos presentes estatutos;

f) Decidir sobre a adesão da federação a organizações nacionais e internacionais de tipo superior, sem prejuízo da competência de ratificação do congresso, prevista no artigo 26.º, alínea g), dos presentes estatutos;

g) Analisar todas as questões levadas a congresso, emitindo, caso entenda, parecer fundamentado;

h) Eleger e destituir o presidente do conselho nacional;

i) Convocar o congresso, nos termos do artigo 25.º, acompanhar a sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;

j) Ratificar os regulamentos que desenvolvam e aprofundem as regras de funcionamento do secretariado nacional e do conselho de jurisdição, fixadas pelos presentes estatutos;

k) Organizar grupos de trabalho que dinamizem a reflexão em torno de questões e áreas específicas;

l) Proceder à substituição do secretário-geral, nos termos dos números 7 e 8, do artigo 42.º;

m) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Artigo 36.º

1- O conselho nacional reúne ordinariamente três vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que for convocado nos termos do número 12 do presente artigo.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Se a natureza da matéria sujeita a votação for urgente, não consentindo o adiamento da respetiva deliberação, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

6- Se, tendo a deliberação sido adiada e na reunião seguinte o empate persistir, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

7- (...)

8- (...)

9- Sempre que, numa primeira votação, nenhum dos candidatos obtenha a maioria absoluta dos votos validamente expressos, realizar-se-á uma segunda votação, que terá como candidatos os dois mais votados na primeira votação, sendo eleito o candidato que obtenha o maior número de votos.

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- (...)

14- Os membros do secretariado nacional podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.

15- Os membros das direções dos sindicatos que compõem a federação e os membros do conselho de jurisdição, quando convidados, podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.

16- O conselho nacional pode reunir em plenário ou secções.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 37.º

(...)

Artigo 38.º

1- Os 24 secretários nacionais referidos no número 2, do artigo 37.º, são designados pelas direções dos sindicatos filiados de entre os seus associados, de acordo com a representatividade de cada sindicato, aplicando-se a regra de proporcionalidade a que aludem os artigos 17.º, número 2, e 29.º, número 4, dos presentes estatutos.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Dos 24 secretários nacionais referidos no número 1 do presente artigo, apenas 7 podem exercer simultaneamente funções de membro do conselho nacional, sendo que os restantes, se para tal tiverem sido eleitos ou designados nos termos do número 3 do artigo 29.º, suspendem funções no conselho nacional, imediatamente após a ratificação prevista no número 2 do presente artigo e no número 4 do artigo 42.º

6- Os sete sindicatos filiados com maior representatividade associativa, calculada nos termos do número 2 do artigo 17.º e número 4 do artigo 29.º, indicarão um dos seus associados membro do secretariado nacional que exercerá também funções no conselho nacional se para tal tiver sido eleito ou designado nos termos do número 3 do artigo 29.º

7- Os membros do secretariado nacional que, nos termos do número 5 do presente artigo, suspendem funções no conselho nacional são substituídos pelo candidato suplente do mesmo sindicato filiado que se segue na lista pela qual foi eleito aquele que suspende o mandato.

8- A lista dos 24 secretários nacionais referida no número 2 do artigo 37.º será divulgada em congresso, em simultâneo com as listas candidatas à eleição do conselho nacional.

Artigo 39.º

(...)

Artigo 40.º

(...)

Artigo 41.º

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Se a natureza da matéria sujeita a votação for urgente, não consentindo o adiamento da respetiva deliberação, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

5- Se, tendo a deliberação sido adiada e na reunião seguinte o empate persistir, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

Artigo 42.º

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A substituição de secretários nacionais nos termos do número anterior é sujeita a ratificação pelo conselho nacional, por votação secreta e por maioria simples, desde que algum dos membros do conselho nacional o requeira.

5- (...)

6- Os secretários nacionais cessam o seu mandato e são substituídos numa das seguintes situações:

- A seu pedido e após comunicação ao secretário-geral;
- Nos termos do número 3 do presente artigo.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

Artigo 43.º

(...)

Artigo 44.º

1- Compete ao secretariado nacional:

- Representar a federação em juízo e fora dele;
- Administrar os bens e serviços da federação, bem como gerir os seus fundos e contratar e dirigir o pessoal da federação;
- Dinamizar, em coordenação com os sindicatos filiados, a atividade sindical, tendo em consideração as decisões tomadas nas diferentes estruturas do movimento sindical docente;
- Decidir sobre a gestão financeira e patrimonial da fe-

deração;

e) Aprovar os regulamentos internos indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da federação;

f) Convocar conferências nacionais sobre temas específicos, aprovando a sua ordem de trabalhos e regulamento;

g) Implementar, dirigir, coordenar e executar a atividade quotidiana da federação, de acordo com os estatutos e as deliberações tomadas pelo congresso e pelo conselho nacional;

h) Decidir sobre formas de ação e de luta a desenvolver no plano nacional, incluindo o recurso à greve, para defesa dos interesses dos professores e da educação quando nestes domínios se verifique consenso entre as direções dos sindicatos filiados;

i) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;

j) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional e ao conselho de jurisdição o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;

k) Elaborar e apresentar pareceres ao conselho nacional sobre a deliberação de aceitação ou recusa de filiação de novas associações sindicais na federação;

l) Solicitar ao conselho de jurisdição a instrução de processos disciplinares e ao conselho nacional a aplicação das sanções previstas no artigo 21.º;

m) Requerer ao presidente do conselho nacional a convocação do respetivo conselho;

n) Convocar o congresso, nos termos do artigo 25.º, trabalhar na sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;

o) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua atividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessárias para o desenvolvimento e reforço do movimento sindical docente nacional;

p) Ratificar os regulamentos de eleição de delegados ao congresso dos sindicatos filiados, apurada a sua conformidade com o regulamento do congresso aprovado pelo conselho nacional;

q) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão de verificação da regularidade do mandato dos delegados ao congresso;

r) Representar a federação, no âmbito das competências definidas no artigo 8.º dos presentes estatutos.

2- (...)

3- (...)

SECÇÃO V

Do conselho de jurisdição

Artigo 45.º

(...)

Artigo 46.º

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Em caso de empate na votação, o desempate realizar-se-á nos termos do Código Civil.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- Não relevam para o limite previsto na alínea b), do número 7, do presente artigo, as faltas que resultem de licença parental, doença, internamento hospitalar, falecimento de cônjuge, parente ou afim, prestação de provas públicas e de avaliação, cumprimento de obrigações legais e serviço de exames e avaliação de alunos, desde que documentalmente comprovadas.

Artigo 47.º

(...)

Artigo 48.º

(...)

CAPÍTULO VI

Da fusão, integração e dissolução

(...)

CAPÍTULO VII

Revisão, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

(...)

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

(...)

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 175 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
- SITESE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de junho de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC n.º
Nomes	
Presidente - Luis Manuel Belmonte Azinheira	04888671
Vice-presidente - Luis Alberto da Silva Santos	5330395
Vogais:	
Carlos Manuel Agostinho de Sousa	04890077
Carlos Manuel Dias Pereira	04712379
Carlos Manuel Monteiro Rodrigues	06197608
Ema Paula Vieira Marques	7703068
Jorge Manuel Matos Pestana	08770332
Jorge Manuel Ramalho Paulino	05524310
José António Gonçalves Tavares Lopes	05035297
José Carlos Marques Mendes	6243710
José Luís Silva Pimenta Diaz	5401903
Luís Filipe Oliveira Costa	05191156
Luís Miguel Elias Pereira Fernandes	7265053
Paulo Jorge Sim Sim Costa	07016787
Paulo Manuel Bernardes Moreira	06572052
Suplentes:	
Maria de Lurdes Castanheira Martins	7276451
António José Siva Santos	05429398
Ana Cristina Cotovio Martins	6953172
Fausto José Pacheco Figueiredo	6032384
Pedro José Martins Murcela	02318108

Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal
Telecom - STPT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de abril de 2016, para o mandato de quatro anos.

Nomes	BI
Jorge Manuel Almeida Félix	200523
Vitor Manuel Ferreira Tedim	1775978
Acácio José Gomes de Almeida	4575386
José Fernandes	3528489

Ana Cristina Santos A. E. A. S. Rodrigues	7324417
Paula Alexandra Seborro Crespo	9568670
Paulo Alexandre da Conceição Alves	7698582
Maria da Glória Ferraz Soares Mendes	6505492
Paulo Miguel Regalado Cordeiro	6080118
António Maria da Silva Duarte	9465221
Helder Manuel Martins Gago	9301564
Victor Manuel Silva Campos	6676220
José Maria Santos Alencastre Telo	5247062
Maria Guilherme Esteves Dias	6004523
Eduardo José Belo T. P. de Mendonça	9769730
Luís Miguel Vieira Loureiro	10095724
Sebastião Manuel da Silva Maio	9657227
Alexandre Francisco Galvão Ribeiro	10908531
José António Aleixo Carreira Agostinho	10100587
Pedro Nuno Leite Santos	9591513

Federação Nacional dos Professores - FENPROF -
Eleição

Identidade dos membros do secretariado nacional eleitos a 30 de abril de 2016, para mandato de três anos.

Mário Oliveira Nogueira - Secretário-geral
Abel Guilherme Teixeira Macedo
Ana Cristina Lavandeira Simões
Anabela Batista Cortez Sotaia
Anabela Pinharanda Delgado
António José Calado Lucas
Branca Maria Pestana Gaspar
Brígida Celina V. Vasquez Batista
Francisco Manuel de Almeida
Francisco Salgueiro de Oliveira
Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos
Henrique João Carneiro Borges
João Manuel Lima Louceiro
José Alberto Pires Marques
José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso
José Manuel Meneses Costa
Luís Manuel Santos Lobo
Manuel Dias Micaelo
Manuel Nobre Rodrigues Rosa
Maria Antónia de Jesus Fialho
Maria Dulce Ribeiro Pinheiro
Maria Júlia dos Santos Mourão do Vale
Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça
Tiago Miguel Braga da Silva Dias
Vitor Manuel S. Carvalho Godinho

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Águeda - Alteração

Alteração aprovada em 30 de Março de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011.

CAPÍTULO I

Natureza, sede, fim e âmbito

Artigo 1.º

(Natureza, duração e denominação)

A Associação Empresarial de Águeda, é uma associação livre, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

(Sede)

A associação tem a sua sede no concelho de Águeda, actualmente sitas na Rua da Indústria, n.º 415, Covão, União das Freguesias de Trofa, Segadães e Lamas do Vouga, Águeda, podendo a direcção estabelecer delegações ou outras formas de representação permanente ou temporária, nos lugares que julgar convenientes, quer no território nacional quer no estrangeiro.

Artigo 3.º

(Fim)

1- O fim da associação é a promoção, representação e defesa dos interesses dos associados e da actividade empresarial em geral.

2- Na prossecução do seu fim caberá à associação o desenvolvimento das actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e aos seus associados, bem como assegurar a representação dos seus associados junto de quaisquer entidades de qualquer natureza.

3- Promover o associativismo, o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização dos seus interesses e intensificar a colaboração recíproca entre as empresas e a associação.

4- Colaborar com organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções para os problemas económicos, técnicos e sociais da região, promover e contribuir para o desenvolvimento sustentado e sustentável dos diversos sectores de actividade.

5- Promover e incentivar reorganizações sectoriais e, bem

assim, incentivar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para melhorar a valorização profissional, designadamente através do incremento da formação profissional.

6- Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos; prestação de informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais; ensino e formação profissional, incluindo a organização de seminários, conferências e acções de formação específicas; promoção e divulgação de iniciativas dos seus associados.

7- Desenvolver relações e colaborar com os organismos congéneres nacionais ou estrangeiros, federações, confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares, podendo representá-los em Portugal, e ainda com quaisquer entidades que promovam o desenvolvimento de relações comerciais com o país;

8- Com vista à prossecução do fim estatutário, a associação poderá participar no capital de quaisquer sociedades comerciais e constituir sociedades comerciais unipessoais, participar em agrupamentos complementares de empresas, em sociedades reguladas por leis especiais, em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como associar-se com outras associações e celebrar contratos de associação em participação e de consórcio.

9- Organizar todos os seus serviços e criar o quadro de pessoal necessário ao seu funcionamento e execução dos seus objectivos, podendo criar o cargo de secretário-geral e as comissões de trabalho que ache desejáveis para a concretização dos seus fins.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 4.º

(Categorias de sócios)

1- Podem associar-se todas as empresas que exerçam a sua actividade em nome individual ou sob qualquer tipo de sociedade, profissionais liberais, bem como agrupamentos complementares de empresas, escritórios de representação, bem como associações, IPSS (Instituições Privadas de Solidariedade Social), entidades ou organismos directa ou indirectamente relacionados com a actividade económica, quer tenham sede ou estabelecimento em Portugal ou no estrangeiro.

2- A associação pode ter quatro classes de sócios: honorá-

rios, fundadores, cooperantes e ordinários.

3- Adquirem o título de sócios honorários aquelas personalidades, empresas ou instituições que, por qualquer serviço relevante e importante prestado à actividade empresarial ou à associação, se tornem credores desta distinção, que terá de ser atribuída por deliberação da assembleia geral.

4- São sócios fundadores os que subscreveram os primeiros estatutos da associação.

5- São sócios cooperantes aqueles que de alguma forma tenham contribuído para o engrandecimento e prestígio da associação.

6- São sócios ordinários os que aderirem à associação, obrigando-se ao pagamento da joia de admissão, caso se ache instituída pela assembleia geral, e a quota mensal que estiver fixada.

7- Para todos os efeitos, os sócios fundadores e os sócios cooperantes gozam dos mesmos direitos que os sócios ordinários.

8- A admissão dos sócios ordinários depende de pedido para esse efeito formulado por escrito pelo interessado, competindo à direcção deliberar sobre a admissão ou não.

Artigo 5.º

(Direitos dos sócios)

1- São direitos dos sócios ordinários:

- a) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;
- b) Participar nas assembleias gerais e requerer a sua convocação nos termos dos presentes estatutos e aí apresentar propostas, discutir e votar segundo o que entenderem conveniente à associação e aos seus fins;
- c) Propor a admissão de novos sócios, de harmonia com as normas estatutárias aplicáveis;
- d) Examinar, junto da direcção, nos prazos legais, as contas, os livros da escrita social e demais documentos àqueles relativos;
- e) Beneficiar de todos os serviços da associação, e obter as informações de que a associação disponha para uso dos sócios, tudo de harmonia com as condições que forem estabelecidas pelos órgãos para tanto competentes;
- f) Frequentar a sede social e usufruir de todas as demais regalias e benefícios que a associação possa disponibilizar aos associados.

Artigo 6.º

(Deveres dos sócios)

1- São deveres dos sócios ordinários:

- a) Pagar a joia de admissão e pagar atempadamente as suas quotas para a associação;
- b) Exercer e servir nos cargos para que sejam eleitos, salvo manifesta impossibilidade;
- c) Tomar parte nas reuniões da assembleia geral e noutras para que sejam convocados;
- d) Contribuir moral e materialmente para a prosperidade e bom nome da associação e prestar a sua colaboração efectiva nas iniciativas promovidas pela associação;
- e) Acatar as deliberações da assembleia geral e dos demais órgãos da associação;

f) Fornecer à associação as informações que não tenham carácter reservado e lhes sejam solicitadas para a prossecução do fim estatutário;

g) Pagar à associação o preço que for devido pela prestação de serviços.

Artigo 7.º

(Suspensão, exclusão e perda da qualidade de sócios)

1- Os sócios ordinários ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais quando se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas e/ou de outras dívidas à associação, se não procederem ao seu pagamento no prazo que lhes for fixado pela direcção da associação através de carta registada.

2- A suspensão será comunicada ao sócio remisso, fixando-lhe a direcção o prazo para pagar o montante em dívida ou justificar a falta de pagamento, sob pena de perder a sua qualidade de sócio.

3- Haverá lugar à exclusão dos sócios que:

- a) Promovam deliberadamente o descrédito da associação;
- b) Violem, por forma grave ou reiterada, as regras legais respeitantes à vida da associação, as disposições estatutárias ou as deliberações da assembleia geral ou dos demais órgãos sociais;

c) Se recusem, sendo sócios ordinários, a desempenhar os cargos sociais para que hajam sido eleitos, salvo caso de comprovada impossibilidade;

d) Os sócios que tenham sido declarados insolventes.

4- A exclusão de sócios ordinários, nos termos do número dois e nos termos da alínea d) do número anterior cabe à direcção; a exclusão dos sócios nos demais casos compete à assembleia geral. A exclusão será sempre precedida da audiência do sócio visado, a quem será concedido prazo razoável e suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

CAPÍTULO III

Órgãos da associação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

(Órgãos da associação)

São órgãos da associação, a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 9.º

(Exercício de cargos sociais)

1- Os cargos sociais são sempre exercidos pelos sócios; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, ou querendo esta substituir aquele titular, cessam automaticamente as funções do representante, procedendo a pessoa colectiva à indicação do respectivo substituto, que deverá merecer a aprovação dos restantes membros do órgão em causa.

3- Nenhum associado pode estar representado em mais do que um órgão electivo.

4- O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes, ainda que consecutivas; os designados para o preenchimento de vaga aberta no decurso do mandato cessarão funções no termo do respectivo mandato.

5- Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados através de acto formal de tomada de posse e manter-se-ão em efectividade de funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

6- O exercício dos cargos sociais não é remunerado, tendo, todavia, os seus titulares direito ao reembolso das despesas que eventualmente tenham de fazer ao serviço da associação.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 10.º

(Composição)

1- A assembleia geral é a reunião de todos os sócios ordinários no gozo dos seus direitos e constitui o órgão máximo da associação.

2- Os sócios podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia por quem designarem mediante carta para o efeito dirigida ao presidente da mesa e entregue na sede da associação até ao início dos trabalhos da respectiva assembleia geral.

3- Cada participante na assembleia geral não poderá representar mais de cinco sócios.

4- Cada sócio dispõe de um único voto.

Artigo 11.º

(Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral compõe-se de um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral fazer a sua convocação e dirigir os trabalhos.

Artigo 12.º

(Reuniões da assembleia geral)

1- As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 31 de Março de cada ano e destinam-se, nomeadamente, a apreciar, discutir e votar o relatório e as contas da direcção relativas ao exercício findo e, bem assim, apreciar o parecer do conselho fiscal.

2- As assembleias eleitorais ordinárias reúnem trienalmente, até 31 de Dezembro, para eleger os órgãos da associação; poderão reunir assembleias eleitorais intercalares sempre que se entenda ser necessária a sua convocação para preen-

cher vagas num órgão electivo que não hajam sido preenchidas por suplentes.

3- As assembleias gerais extraordinárias reunir-se-ão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou de um quinto do número total dos sócios ordinários que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

4- As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos sócios não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos sócios requerentes.

Artigo 13.º

(Convocatórias)

1- As assembleias gerais serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada sócio, tal como consta dos registos da associação, com a antecedência mínima de quinze dias e por publicação de anúncio num dos jornais mais lidos na região, ou, alternativamente, mediante publicação do respectivo aviso nos termos legalmente previstos para os actos das sociedades comerciais.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 14.º

(Quórum e maiorias)

1- As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos sócios; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral deliberará com qualquer número de sócios.

2- As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados; a alteração dos estatutos, a exclusão de associados, atribuição do grau de sócio honorário, a destituição de órgãos sociais e a extinção e dissolução da associação exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes ou representados.

Artigo 15.º

(Competência da assembleia geral)

1- É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os actos dos órgãos de gestão e fiscalização da associação, bem como quaisquer outros assuntos, trabalhos e propostas que lhe sejam cometidas e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da associação;
- d) No caso de destituição dos titulares de órgãos sociais, compete à assembleia geral que delibere tal destituição designar de entre os sócios aqueles que ocuparão os cargos tornados vagos até realização de novas eleições, as quais deverão obrigatoriamente ocorrer nos noventa dias imediatos;
- e) Fixar as contribuições financeiras dos sócios, incluindo montantes de joia de admissão e quota mensal, sem prejuízo

da competência que seja cometida à direcção nessa matéria;

f) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos; sobre qualquer proposta de regulamentos que directamente cerceiem os direitos ou agravem deveres dos sócios; criação de regulamento eleitoral e/ou outros regulamentos propostos pela direcção, bem como sobre a extinção da associação;

g) Julgar recursos interpostos pelos sócios das deliberações da direcção;

h) Exercer as demais funções que lhe estejam legal ou estatutariamente cometidas.

2- Sempre que a proposta de destituição dos titulares dos órgãos electivos da associação se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência escrita para que se pronunciem, querendo, até três dias antes da data designada para a assembleia geral.

Artigo 16.º

(Eleições)

1- A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos sócios ordinários que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2- As candidaturas para os diferentes órgãos sociais far-se-ão através de listas completas, contendo tantos efectivos e suplentes quantos os que compõem cada órgão, nelas constando para cada órgão o nome do respectivo sócio e, no caso de empresas, a indicação da pessoa que a irá representar, com especificação do cargo a que se candidata.

3- As listas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até oito dias antes da data designada para a realização da assembleia geral eleitoral.

4- A eleição é feita por escrutínio secreto.

5- No caso de demissão ou impedimento prolongado de qualquer elemento efectivo dos órgãos sociais, este será substituído pelo elemento que se lhe seguir de imediato na lista e o suplente eleito passará, nesta circunstância, ao pleno exercício das suas funções.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 17.º

(Composição)

A direcção é composta nove elementos efectivos, sendo um presidente, quatro vice-presidentes, um secretário, três vogais e por dois suplentes. O presidente da direcção tem o título de presidente da associação.

Artigo 18.º

(Competência da direcção)

Em particular cabe à direcção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele, podendo, em juízo, confessar, desistir, transigir e comprometer-se em

arbitragens;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, podendo, para tanto, designadamente, contratar funcionários e trabalhadores, fixar as suas funções, os seus vencimentos e horários de trabalho, fazer cessar contratos de trabalho, exercer o poder disciplinar;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Aprovar o relatório e as contas anuais da associação e submetê-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

e) Velar pelo cumprimento dos deveres dos sócios e pela manutenção dos seus direitos;

f) Admitir sócios ordinários e deliberar sobre a sua exclusão e propor esta à assembleia geral quando for dela a competência para o efeito;

g) Fixar os emolumentos a cobrar aos associados pelos serviços específicos que a associação lhes prestar;

h) Apresentar à assembleia geral as propostas de alteração de estatutos que entender convenientes, bem como quaisquer outras propostas que entenda de relevância para os fins da associação;

i) Contratar e consultar técnicos e consultores que entenda necessários para a realização dos fins da associação e com eles ajustar as respectivas remunerações;

j) Celebrar todo o tipo de contratos permitidos por lei e dentro dos fins sociais;

k) Contrair empréstimos e ou praticar outras operações financeiras;

l) Designar os representantes da associação para o exercício de cargos sociais noutras entidades, sejam elas sociedades comerciais, entidades de natureza pública ou privada;

m) Constituir mandatários da associação;

n) Patentear aos associados os livros de escrita e todos os documentos relativos às operações sociais, pelo menos cinco dias antes da data designada para a assembleia geral ordinária de cada ano;

o) Definir as linhas de política associativa e de orientação estratégica;

p) Aprovar e celebrar contratos de aquisição, de alienação, de comodato, de oneração, de locação e sublocação de quaisquer bens móveis, imóveis e móveis sujeitos a registo;

q) Exercer as demais competências que lhe sejam expressamente conferidas por estes estatutos e praticar todos os demais e quaisquer actos que não caibam na competência específica de qualquer outro órgão da associação;

r) Decidir e aprovar a participação da associação no capital social de quaisquer sociedades comerciais e constituir sociedades comerciais unipessoais, participar em agrupamentos complementares de empresas, em sociedades reguladas por leis especiais, em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como associar-se com outras associações e celebrar contratos de associação em participação e de consórcio.

Artigo 19.º

(Reuniões da direcção)

1- A direcção reunirá mensalmente e sempre que para tal

for convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a solicitação de um terço dos seus membros.

2- A direcção só pode deliberar validamente encontrando-se presente ou representada a maioria dos seus membros.

3- Qualquer membro da direcção pode fazer-se representar por outro membro através de carta dirigida ao presidente, carta essa que apenas será válida para uma reunião.

4- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

5- De todas as reuniões será lavrada acta, registada em livro próprio.

SECÇÃO IV

Vinculação da associação

Artigo 20.º

(Vinculação)

A associação vincula-se e fica obrigada:

a) Através da assinatura de dois membros da direcção, sendo uma destas a do presidente e outra ou ambas de entre os vice-presidentes;

b) Através de um mandatário, agindo este dentro dos limites do respectivo mandato.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 21.º

(Composição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais efectivos e por dois suplentes.

Artigo 22.º

(Competência)

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a actividade da direcção;

b) Examinar sempre que entenda conveniente a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

c) Dar parecer sobre o relatório de actividades e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

d) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias;

e) Solicitar a convocação de assembleias gerais.

Artigo 23.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne sempre que entender conveniente, por convocação do seu presidente, que presidirá aos trabalhos, ou a pedido da direcção.

2- A solicitação do presidente de qualquer dos órgãos, as reuniões do conselho fiscal poderão ser conjuntas com a direcção.

3- O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presentes pelo menos dois dos seus membros e, em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

CAPÍTULO IV

Órgãos de consulta

SECÇÃO I

Comissões de trabalho e secções

Artigo 24.º

(Comissões de trabalho)

A direcção pode constituir comissões de trabalho para os assuntos específicos que entender, nomeadamente nos domínios empresarial, sectorial ou regional, bem como contratar técnicos e consultores especializados para as auxiliarem nos respectivos objectivos.

Artigo 25.º

(Composição, funcionamento e duração das comissões de trabalho)

1- As comissões de trabalho serão constituídas por um número indeterminado de elementos, dos quais um será designado como presidente no acto de constituição e a quem compete agendar e dirigir o desenvolvimento das suas incumbências, as reuniões e assegurar a elaboração de relatórios intercalares e/ou finais.

2- As comissões de trabalho durarão pelo período de tempo que lhe for fixado pela direcção ou, caso não lhe seja fixado prazo, durarão pelo período de tempo que seja necessário para terminar a tarefa de que foram incumbidas.

SECÇÃO II

Artigo 26.º

(Secções)

A direcção pode constituir secções, por iniciativa própria ou a requerimento fundamentado de associados, que agrupem os sócios que se dediquem ao exercício da mesma actividade, no sentido de alcançar melhor eficiência dos serviços e melhor representação dos interesses desses associados.

Artigo 27.º

(Funcionamento e duração)

1- Os trabalhos de cada secção serão dirigidos por uma mesa composta por um presidente e por um secretário a eleger de entre os seus membros pelos sócios agrupados na respectiva secção.

2- De cada reunião da secção será lavrada acta pelo secretário, a qual será subscrita por ele e pelo presidente.

3- O mandato dos membros da mesa de cada secção termina na mesma data em que terminar o mandato da direcção.

CAPÍTULO V

Secção única

Artigo 28.º

(Secretário geral)

É instituído o cargo de secretário-geral da associação, o qual pode ser remunerado ou não, conforme for decidido pela direcção aquando da sua nomeação ou em momento posterior.

Artigo 29.º

(Nomeação)

O secretário-geral é de livre nomeação da direcção da associação.

Artigo 30.º

(Competências)

Ao secretário-geral incumbe a superintendência de toda a organização interna da associação, respondendo directamente perante a direcção.

Cabe particularmente ao secretário-geral coadjuvar a direcção, nomeadamente no intercâmbio entre a associação e os associados e no estabelecimento e manutenção de contactos entre a associação e outros organismos de natureza pública ou privada, tendo em vista a prossecução dos objectivos prosseguidos pela associação.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 31.º

(Receitas da associação)

Nomeadamente, constituem receitas da associação:

- a) As jóias, quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos destes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) As quantias estabelecidas pela direcção pela prestação de serviços pela associação ou para participação nas despesas originadas pela organização de qualquer das suas realizações;
- d) As doações ou legados atribuídos à associação;
- e) Os pagamentos, subsídios ou outras formas de apoio concedidos à associação pelo Estado e/ou seus organismos e institutos; autarquias locais e por pessoas singulares ou colectivas de direito público ou privado;
- f) Quaisquer outros proventos, designadamente lucros obtidos em sociedades por si detidas ou em que tenha participação no capital social e, bem assim, quaisquer outros benefícios ou regalias legítimas.

Artigo 32.º

(Despesas da associação)

Nomeadamente, constituem despesas da associação:

a) Os encargos inerentes à instalação, funcionamento e manutenção da sede associativa e de quaisquer outros edifícios, dependências ou serviços pertencentes à associação ou por ela administrados;

b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores, assessores, consultores e técnicos contratados, bem como a remuneração do secretário-geral, caso seja devida;

c) Todos os demais encargos e despesas necessários à prossecução dos fins estatutários, incluindo as entradas de capital e/ou participações que tenha de efectuar em relação a sociedades comerciais que venha a constituir ou em que venha a participar no respectivo capital social, bem como jóias de admissão, quotas e demais encargos em relação a associações e organismos em que venha a participar ou a integrar-se.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação da associação

Artigo 33.º

(Dissolução)

1- A associação só será dissolvida mediante deliberação da assembleia geral especificamente convocada para o efeito, tomada favoravelmente por, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2- À assembleia geral que deliberar a dissolução da associação cabe também, no mesmo acto, nomear a comissão liquidatária, composta por, pelo menos, três elementos, à qual incumbirá, em representação da associação, proceder à inventariação dos bens existentes, proceder à sua liquidação ou decidir sobre o seu destino, bem como aos pagamentos que sejam devidos.

3- Com a deliberação de dissolução da associação e nomeação da comissão liquidatária, cessam os mandatos dos corpos gerentes, passando a comissão liquidatária a representar, para todos os efeitos, a associação.

Artigo 34.º

(Prestação de contas da liquidação)

Concluída a liquidação, que deverá ter lugar no prazo de um ano, a comissão liquidatária apresentará as respectivas contas a uma assembleia geral que convocará para o efeito.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Artigo 35.º

(Ano social)

O ano social será coincidente com o ano civil.

Artigo 36.º

(Normas aplicáveis)

Os casos omissos nestes estatutos serão integrados pelas

disposições legais em vigor, designadamente as referentes às pessoas colectivas e associações contidas no Código Civil Português e o Código das Sociedades Comerciais.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 132 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de abril de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - Silampos - Sociedade Industrial de Louça Metálica Campos, SA, representado por Aníbal José da Costa Campos.

Primeiro vice-presidente - Ferreira Marques & Irmão, L.^{da}, representado por Rui Manuel Macedo Ferreira Marques.

Vice-presidente - Pombo - Indústria Metalúrgica, L.^{da}, representado por Susana Maria Azevedo Alvarez Pombo.

Vice-presidente - Elísio Paulo & Azevedo, L.^{da}, representado por Elísio Paulo de Oliveira Azevedo.

Vice-presidente - Manuel Marques, Herdeiros, SA, representado por José Avelino Oliveira da Costa Marques.

Vice-presidente - CEI - Companhia de Equipamentos Industriais, L.^{da}, representado por Fernando Manuel Fernandes Sousa.

Vice-presidente - Extrusal - Companhia Portuguesa de Extrusão, SA, representado por Cristina Maria Madaíl Lourenço Boia.

Vice-presidente - Simoldes Aços, SA, representado por António da Silva Xará.

Vice-presidente - António Meireles, SA, representado

por Bernardino Joaquim Borges Meireles.

Vice-presidente - Fundiven - Fundição Venezuela, SA, representado por Joaquin Manuel Martins de Almeida.

Vice-presidente - T.S.F. - Metalúrgica de Precisão, L.^{da}, representado por Pedro Miguel Ferreira de Sousa.

Vice-presidente suplente - Kirchhoff Automotive Portugal, SA, representado por Paul van Rooij.

Vice-presidente suplente - Fundição do Alto da Lixa, SA, representado por Élio Sérgio Maia.

Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - Manuel de Oliveira Tavares.

Vice-presidente - Júlio Dias Carvalho.

Secretário - Dr. Francisco José Gomes Silva.

Tesoureiro - Jaime Manuel da Silva Marques.

Vogal - Luís Miguel Lopes Soares da Costa.

Vogal - António Fernando Pereira da Costa.

Vogal - Fernanda Maria da Silva Pinho Fonseca.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Visteon Portuguesa, L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 19 de Maio de 2016.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Visteon Portuguesa, L.^{da}, sitas, Estrada Nacional 252, km 12 Parque Industrial das Carrascas, 2951-503 Palmela, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão da trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão da trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores (sub/CT);
- d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) O plenário será dentro das instalações da empresa num lugar a designar pela CT.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 5 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de 48 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT, ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento eleitoral que faz parte destes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação de-

mocrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do Homem pelo Homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

4- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situações de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidade de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicá-

veis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela comissão de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenário e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas, são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 408.º a 411.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na empresa, Visteon Portuguesa, L.^{da} situada na Estrada Nacional 252, km 12 Parque Industrial das Carrascas, 2951-503 Palmela.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 9 elementos, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário requer à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral, que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de trabalhadores, caso existam.

Artigo 45.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundo;

b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 46.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação para destituição da CT é convocada pela CE a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CE o não fizer no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Conselho geral de trabalhadores

1- O CGT é constituído pelos membros da CT e das sub/CT.

2- Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3- O CGT pode ser convocado por:

a) Pela CT.

b) Por iniciativa de qualquer sub/CT, a seu requerimento

feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4- Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

5- As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção com outras comissões de trabalhadores das empresas, para constituição de uma comissão coordenadora, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei.

2- A CT poderá articular ainda a sua acção com as CT dos fabricantes de material eléctrico e electrónico para constituição de comissões coordenadoras de sector.

3- A CT e as subcomissões poderão aderir às comissões coordenadoras de região ou área metropolitana em que exercem a sua actividade.

4- Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas exteriores para o fortalecimento da cooperação e solidariedade.

Artigo 50.º

Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores,

de entre os seus membros;

b) Caso não exista CT, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa e a CE será composta por 3 membros eleitos pelos subscritores;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante designado (delegado de lista) por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de paridade, será eleito mais um membro da CT, ou mais um trabalhador da empresa.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral (CE).

2- Se não for possível constituir uma comissão eleitoral, o acto eleitoral pode ser convocado por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por

meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário di-

ferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem os respectivos trabalhos.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não

está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar si-

multaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recurso para impugnação das eleições

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao Plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da localização da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência

no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 72.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 17 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 17 do livro n.º 2.

LEDR Ingenieria y Servicios, SL - Sucursal em Portugal - Constituição

Estatutos aprovados em 16 de Maio de 2016.

Preâmbulo

Os trabalhadores da LEDR Ingenieria y Servicios, SL - Sucursal em Portugal, com sede Rua José Galhardo, n.º 3 Loja 3, 1750-131 Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

(Órgão do colectivo)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

(Plenário)

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

(Convocação do plenário)

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

(Prazos para a convocatória)

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

(Reuniões do plenário)

1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

(Plenário de emergência)

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir

a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

(Funcionamento do plenário)

1- O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 50 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

(Sistema de votação em plenário)

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

(Discussão em plenário)

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de sub-comissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

(Natureza da CT)

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

(Competência da CT)

1- Compete à CT:

Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

(Relações com a organização sindical)

1- O disposto no artigo anterior, em especial na alínea entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

(Deveres da CT)

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e

direitos;

- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;
- g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

(Controlo de gestão)

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

(Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

Artigo 20.º

(Obrigatoriedade do parecer prévio)

A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

(Conteúdo do controle de gestão)

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

(Reorganização e reestruturação da empresa)

1- Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício

da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

(Gestão de serviços sociais)

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

(Tempo para o exercício de voto)

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

(Plenários e reuniões)

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas

por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

(Acção da CT no interior da empresa)

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

(Direito de afixação e distribuição de documentos)

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

(Direito a instalações adequadas)

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

(Crédito de horas)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

Artigo 33.º

(Faltas de representantes dos trabalhadores)

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 34.º

(Autonomia e independência da CT)

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

(Solidariedade de classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

(Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

(Protecção legal)

1- Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

(Capacidade judiciária)

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado,

pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

(Sede da CT)

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa na Autoeuropa em Palmela.

Artigo 40.º

(Composição)

1- A CT é composta por 2 elementos, podendo alterar conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 Fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de 3 anos.

Artigo 42.º

(Perda de mandato)

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

(Vinculação da CT)

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

(Organização e funcionamento da CT)

1- A da CT elege, em voto secreto de entre os membros

eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2- As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3- Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

(Reuniões da CT)

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

(Financiamento)

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

(Subcomissões de trabalhadores)

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de 3 anos devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

(Comissões coordenadoras)

1- A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

(Princípios gerais sobre o voto)

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

(Comissão eleitoral)

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por dois elementos, elegida em plenário e posteriormente por um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- A comissão eleitoral extingue-se após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos resultados eleitorais.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos seus membros.

Artigo 54.º

(Caderno eleitoral)

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

(Convocatória da eleição)

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída para esse efeito.

2- O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

(Candidaturas)

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

(Rejeição de candidaturas)

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar

da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

(Aceitação das candidaturas)

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início no letra A.

Artigo 60.º

(Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

(Local e horário da votação)

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

(Laboração continua e horários diferenciados)

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

(Mesas de voto)

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

(Boletins de voto)

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

(Acto eleitoral)

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta de modo a certificar que ela não

está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

(Votação por correspondência)

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

(Valor dos votos)

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo e de boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalada mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo e de boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

(Publicidade)

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes bem como ao órgão de gestão do empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

Artigo 71.º

(Recursos para impugnação da eleição)

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O processo segue os trâmites previstos nos números 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número 4.

7- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

(Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

(Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores)

1- A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

(Alteração dos estatutos)

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constante do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações,

a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

(Entrada em vigor)

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afiliação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2- A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 77.º

(Património)

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue à instituição Casa do Gaiato em Setúbal.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 17 do livro n.º 2.

BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 30 de Maio de 2016.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Da constituição

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A comissão de trabalhadores do BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, adiante designada apenas por comissão de trabalhadores, é a organização que representa todos os trabalhadores com vínculo à empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, constituída nos termos e para os efeitos consignados na lei.

2- A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em

todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Lisboa, na representação social da empresa, sita na Avenida José Malhoa, n.º 22.

3- A comissão de trabalhadores terá a denominação de «Comissão de trabalhadores da BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA».

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 2.º

Objectivos

A comissão de trabalhadores tem por objectivos:

1- Exercer e fazer cumprir todos os direitos dos trabalhadores consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, especialmente na salvaguarda dos seus postos de trabalho;

b) Exercer o controlo de gestão da empresa;

c) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

d) Participar nos processos de reorganização e reestruturação da empresa;

e) Participar nos procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

f) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector;

g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

h) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

i) Reunir com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, nos termos previstos no artigo 5.º e em tudo o que seja de manifesto interesse dos trabalhadores.

2- Utilizar todos os meios consignados na lei para promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, contribuindo para a sua unidade e igualdade de oportunidades, nomeadamente:

a) Defesa da melhoria das condições e organização do trabalho, junto dos órgãos de gestão;

b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da comissão de trabalhadores;

c) Exigindo dos órgãos de gestão o cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

Artigo 3.º

Relações com organizações sindicais

A comissão de trabalhadores cooperará e manterá relações de solidariedade com os representantes sindicais de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode, em particular:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança, saúde e higiene no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da empresa, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa, nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 5.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 6.º

Informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o ór-

gão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras previstas na lei, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Evolução da recuperação e alienação de activos;

c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

d) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

e) Adesão e alteração de acordos colectivos, nomeadamente as condições relativas a benefícios sociais e créditos;

f) Modalidades de financiamento;

g) Encargos fiscais e parafiscais;

h) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa;

i) O início da utilização de trabalhador em regime de cédência ocasional.

4- As informações previstas neste artigo são solicitadas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

5- Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações solicitadas, no prazo de 8 (oito) dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 (quinze) dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 5.º

Artigo 7.º

Consulta

1- São obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos a praticar pela empresa:

a) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

b) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

c) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de actividade da empresa;

d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;

e) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, uma diminuição do número de trabalhadores da empresa, agravamento das suas condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho, contratos de trabalho ou convenções colectivas de trabalho, designadamente, relativas à alteração das remunerações e regalias dos trabalhadores (nomeadamente, sobre vencimento bruto, cartão Galp Frota, cartão Business, remuneração por isenção de horário, utilização de automóvel, bonificação do crédito habitação e pessoal, seguro de saúde), ou à alteração das funções dos trabalhadores, entre outras;

f) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa

de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

i) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

j) Planos de rescisões negociáveis com os trabalhadores;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento colectivo de trabalhadores;

m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Tratamento de dados biométricos dos trabalhadores.

2- O parecer é solicitado por escrito pelo órgão de gestão da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião prevista no artigo 5.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas ou da aprovação e assinatura da acta da respectiva reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3, sem que o parecer tenha sido emitido, considera-se cumprida a obrigação de consulta prevista no presente artigo.

5- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1, sem que tenha sido previamente solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 8.º

Reestruturação da empresa

O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela comissão de trabalhadores, que goza dos seguintes direitos:

a) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reestruturação;

b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e sobre eles se pronunciar, nos termos do artigo anterior, antes de serem aprovados;

d) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

CAPÍTULO II

Da assembleia geral de trabalhadores

Artigo 9.º

Assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores é constituída por to-

dos os trabalhadores da BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA e tem funções deliberativas.

Artigo 10.º

Competências

Compete exclusivamente à assembleia geral de trabalhadores, devendo para isso ser expressamente convocada:

a) Eleger a comissão de trabalhadores;

b) Deliberar da destituição, no todo ou em parte, da comissão de trabalhadores, antecedida de discussão;

c) Deliberar sobre a alteração, total ou parcial, dos estatutos da comissão de trabalhadores;

d) Deliberar sobre todas as propostas que a comissão de trabalhadores lhe queira submeter e sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 11.º

Reuniões

A assembleia geral de trabalhadores reúne-se:

a) Em reunião eleitoral ordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) do artigo anterior;

b) Em reunião eleitoral extraordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) artigo anterior, quando convocada em consequência da destituição da comissão de trabalhadores ou quando esta, por qualquer motivo, cesse funções antes do termo do período normal de mandato, bem como para eleger os seus representantes, sempre que tal seja legalmente exigido;

c) Em reunião extraordinária para cumprimento das competências conferidas na alínea b), c) e d) do artigo anterior ou quando para tal for expressamente convocada.

Artigo 12.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral de trabalhadores é feita pela comissão de trabalhadores, mediante divulgação aos trabalhadores da empresa de uma convocatória com indicação da data, hora e local da realização da assembleia, do funcionamento das mesas de voto, da ordem de trabalhos e dos eventuais documentos a ser apresentados, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

2- A convocação das reuniões deve obedecer às seguintes regras:

a) A reunião eleitoral ordinária realiza-se para substituição de uma comissão de trabalhadores no final de mandato;

b) A reunião eleitoral extraordinária é realizada sempre que necessária, a qualquer tempo, devendo a reunião referente à eleição da comissão de trabalhadores por destituição da anterior realizar-se até ao 30.º (trigésimo) dia útil a contar da data da sessão extraordinária que a deliberou;

c) A reunião extraordinária referida na alínea c) do artigo anterior é convocada pela comissão de trabalhadores ou por requerimento subscrito por 20 % dos trabalhadores da

empresa, devendo, neste caso, nele constar os motivos que a determinam, sua fundamentação estatutária, proposta de ordem de trabalhos da reunião, juntamente com todos os documentos que se destinem a ser apresentados na reunião, dos quais a comissão de trabalhadores fará a respectiva divulgação juntamente com a convocatória;

d) A reunião da assembleia geral de trabalhadores é convocada com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, salvo o disposto na alínea seguinte e no número 3 do presente artigo;

e) Quando a convocação da reunião extraordinária da assembleia geral de trabalhadores não for da iniciativa da comissão de trabalhadores, a respectiva convocatória deve ser divulgada no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a recepção do respectivo requerimento e a sua realização deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua convocação.

3- A assembleia geral de trabalhadores poderá reunir de emergência, sempre que a comissão de trabalhadores considere estritamente necessária, de forma fundamentada, uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, devendo ser convocada por esta com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 13.º

Deliberações

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para alteração dos estatutos, é necessária a participação de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, excepto no caso de alteração legalmente imposta pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, situação na qual é feita por votação por maioria simples da comissão de trabalhadores.

3- Em reunião extraordinária da assembleia geral de trabalhadores, convocada de acordo com o disposto na alínea c) do número 2 do artigo 12.º, a deliberação só é válida com a presença de 75 % dos trabalhadores que convocaram a assembleia.

Artigo 14.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à aprovação dos estatutos e à eleição e destituição dos membros da comissão de trabalhadores, considerando-se validamente expressos todos os votos entregues nas urnas, com excepção dos votos nulos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- A assembleia geral de trabalhadores ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral po-

dem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

7- O resultado das deliberações será lavrado em acta, remetida para a comissão de trabalhadores, na qual se mencionarão, designadamente, as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

Artigo 15.º

Mesa de voto

1- Nas deliberações por voto secreto será instalada, no mesmo local destinado às reuniões da assembleia de trabalhadores, uma mesa central de voto, constituída pela comissão eleitoral ou pela comissão de trabalhadores, conforme se trate de reunião eleitoral ou reunião meramente extraordinária, respectivamente.

2- A mesa de voto funciona das 8 horas 30 minutos e fecho às 19 horas e 30 minutos, sempre de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Artigo 16.º

Votação

1- Os boletins de voto serão impressos em papel não transparente, com as dimensões apropriadas para nele constar a indicação inequívoca das diversas opções ou listas a votar e, à frente de cada uma, um quadrado, competindo à comissão eleitoral ou à comissão de trabalhadores promover a sua confecção, controlo e distribuição a todos os locais de trabalho.

2- Cada trabalhador votante marcará, no boletim de voto, uma cruz no quadrado respectivo da opção ou lista em que vota.

3- O voto é secreto e o boletim de voto é entregue ao presidente da mesa, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, seguido de descarga do caderno eleitoral e assinatura, pelo eleitor, da folha de presenças.

4- Não é permitido o voto por procuração.

5- É permitido o voto por correspondência, nos termos definidos pelo regulamento eleitoral.

Artigo 17.º

Apuramento dos votos

1- Logo após a hora fixada para o encerramento da sessão, de acordo com o número 2 do artigo 15.º, a mesa de voto procederá à contagem e apuramento dos votos obtidos por cada opção ou, quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos.

2- São considerados nulos os boletins de voto que:

a) Tenham assinalado mais de um quadrado ou haja dúvida sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, quando se trate de assembleia geral eleitoral;

c) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

3- Da acta a elaborar pela mesa de voto, que será obrigato-

riamente assinada por todos os seus membros, deverá constar o seguinte:

a) Os resultados apurados nos termos do número 1 do presente artigo;

b) O número de trabalhadores inscritos no respectivo caderno eleitoral;

c) O número de votantes;

d) A comissão eleitoral ou a comissão de trabalhadores, consoante o caso, procederá à afixação dos resultados da votação, bem como dos elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, em local bem visível nos diferentes locais de trabalho existentes, durante o período de 3 (três) dias, sem prejuízo da utilização dos meios destinados à divulgação da documentação da comissão de trabalhadores.

5- No prazo de 15 (quinze) dias após o apuramento dos resultados eleitorais, deverá ser remetida cópia certificada da acta da comissão eleitoral, acompanhada dos documentos de registo dos votantes, ao ministério responsável pela área laboral e ao órgão de gestão da BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, para cumprimento da legislação aplicável.

CAPÍTULO III

Da comissão de trabalhadores

Artigo 18.º

Constituição

A comissão de trabalhadores é composta por dois membros, que deverão ser trabalhadores da BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA.

Artigo 19.º

Competências

Compete à comissão de trabalhadores, em representação dos trabalhadores da empresa, concretizar as deliberações das assembleias gerais de trabalhadores e desenvolver todas as acções que julgar necessárias para a prossecução dos objectivos referidos no artigo 2.º e as resultantes das competências que legalmente lhe forem cometidas.

Artigo 20.º

Eleições

A comissão de trabalhadores é eleita pela assembleia geral de trabalhadores em reunião eleitoral, por voto directo, secreto e universal, com aplicação do princípio de representação proporcional (regra da média mais alta de Hondt) a listas nominativas completas, obrigatoriamente compostas por dois elementos, com menção expressa da sua qualidade, podendo integrar até quatro suplentes, que também devem ser trabalhadores da BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA.

Artigo 21.º

Mandato da comissão de trabalhadores

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

2- A todo o tempo, qualquer membro da comissão de trabalhadores poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à comissão de trabalhadores.

3- Durante o seu mandato, os membros eleitos para a comissão de trabalhadores podem solicitar a suspensão e respectiva substituição, por um período máximo de 120 dias na totalidade do mandato.

4- Os membros da comissão de trabalhadores perdem o mandato quando deixarem de ser trabalhadores da empresa.

5- Em caso de falecimento, renúncia, perda ou suspensão de mandato de algum membro da comissão de trabalhadores, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito até se esgotar essa mesma lista.

6- Esgotada a possibilidade de substituição, caso que não se encontram em funções a maioria dos membros efectivos da comissão de trabalhadores, deve ser convocada uma assembleia geral de trabalhadores para, em reunião eleitoral extraordinária, dar cumprimento à competência referida na alínea a) do artigo 10.º destes estatutos.

Artigo 22.º

Funcionamento

O funcionamento da comissão de trabalhadores rege-se por regulamento próprio, a aprovar na primeira sessão de cada mandato.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples, sendo válidas desde que nelas participem ambos os membros.

2- Em caso de empate, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 24.º

Poderes para obrigar

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de ambos os elementos.

Artigo 25.º

Coordenação

1- A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um coordenador e um vice-coordenador, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da comissão e pela sua representação no exterior.

2- Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da comissão de trabalhadores que tiver lugar após a tomada de posse.

CAPÍTULO IV

Das eleições

SECÇÃO I

Do processo eleitoral

Artigo 26.º

Regulamento eleitoral

Compete à comissão de trabalhadores elaborar e aprovar o regulamento eleitoral, que deverá ser divulgado conjuntamente com a convocatória a que se refere a alínea *a)* e *b)* do número 2 do artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 27.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral.

Artigo 28.º

Composição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é composta:

- a)* Por dois membros indicados pela comissão de trabalhadores cessante;
- b)* Por um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

Artigo 29.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a)* Coordenar todo o processo eleitoral;
- b)* Verificar, em definitivo, a regularidade das propostas de estatutos apresentadas;
- c)* Assegurar iguais oportunidades a todos os proponentes;
- d)* Apreçar e decidir as reclamações;
- e)* Assegurar a constituição da mesa de voto e o material necessário para o processo eleitoral;
- f)* Afixar nas instalações da empresa os cadernos eleitorais entregues pelo empregador no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória prevista na parte final do número 1 do artigo 12.º;
- g)* Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas respectivas mesas;
- h)* Credenciar os delegados dos proponentes dos estatutos;
- i)* Apurar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento no prazo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à comissão de trabalhadores cessante para o cumprimento das disposições legais subsequentes;
- j)* Decidir sobre as ocorrências registadas nas acta, incluindo as reclamações;
- l)* Zelar pelo cumprimento do regulamento eleitoral e legislação aplicável;
- m)* Agir de forma a criar condições ao exercício do direito

de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa;

n) Resolver os casos omissos, nos termos dos estatutos e princípios gerais do direito.

Artigo 30.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para a eleição da comissão de trabalhadores consiste na entrega à comissão eleitoral, dentro do prazo fixado, de lista contendo o nome completo e o local de trabalho dos candidatos, caracterizada pela sigla que a identifica e acompanhada dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores, por estes assinada, e da indicação do representante da lista à comissão eleitoral.

2- A lista concorrente à eleição é obrigatoriamente composta por um número de candidatos igual ao número de membros da comissão de trabalhadores, podendo integrar até quatro suplentes, sendo obrigatória a identificação da qualidade de efectivo ou suplente de cada um dos candidatos.

3- As listas concorrentes às eleições têm de ser subscritas por 20 % dos trabalhadores da empresa, identificados pelo nome completo, legível, e ainda pelo respectivo local de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser candidato ou subscritor em mais de uma lista concorrente.

5- A data limite para a apresentação das candidaturas deve ser fixada para, pelo menos, 8 (oito) dias antes da data da respectiva assembleia eleitoral.

6- A comissão eleitoral entrega um recibo, com a data e hora de apresentação e regista a mesma data e hora no original recebido.

7- A cada lista é atribuída uma letra por ordem alfabética, correspondente à ordem por que cada uma foi entregue à comissão eleitoral.

Artigo 31.º

Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos os trabalhadores que, à data da apresentação da candidatura:

- a)* Estejam abrangidos pelas incapacidades civis previstas na lei;
- b)* Estejam em situação de licença sem vencimento, requisição ou equivalente.

Artigo 32.º

Verificação e rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar, de imediato, todas as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida.

2- A verificação da regularidade das candidaturas é feita até dois dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas.

3- As irregularidades ou omissões encontradas devem ser expressamente comunicadas ao mandatário da lista, o qual deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a devolução.

4- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, em definitivo, no prazo de até dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Artigo 33.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral decorrerá entre o oitavo dia antes da data de realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia da votação.

Artigo 34.º

Divulgação das listas de candidatos

Compete à comissão eleitoral divulgar, logo que definitivamente aceites, as listas de candidatos e respectiva letra.

Artigo 35.º

Posse

A posse é conferida pela comissão eleitoral a todos os elementos efectivos e suplentes até ao quinto dia posterior ao da afixação da acta de apuramento de votos da reunião eleitoral.

SECÇÃO II

Da impugnação

Artigo 36.º

Recurso à comissão eleitoral

1- Podem ser interpostos recursos à comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas, contado a partir da hora de encerramento da assembleia eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, os quais têm efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na mesa de voto onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, dispondo o recorrente, após a entrega do recurso, de um prazo de quarenta e oito horas para fazer a prova do respectivo fundamento.

2- Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido apresentado e fundamentado dentro do referido prazo.

3- A comissão eleitoral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada e seus fundamentos.

4- A deliberação a tomar poderá revestir uma das seguintes formas:

a) Dar provimento ao recurso e anular os resultados da mesa de voto irregular;

b) Não dar provimento ao recurso, extinguindo-se, consequentemente, os efeitos suspensivos previstos no número 1.

Artigo 37.º

Impugnação judicial

1- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data de publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito de voto, com fundamento na violação da lei, dos estatutos da comissão de trabalhadores ou do regulamento

eleitoral, impugnar a eleição perante o Ministério Público da comarca de Lisboa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2- Dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, o representante do Ministério Público, ouvida a comissão de trabalhadores interessada ou a comissão eleitoral, colhidas as informações necessárias e tomadas em conta as provas que considerar relevantes, intentará no competente tribunal, ou abster-se-á de o fazer, disso dando conta ao impugnante, acção de anulação do acto eleitoral, de acordo com o previsto no Código de Processo Civil.

3- Notificado da decisão do representante do Ministério Público de não intentar acção judicial de anulação ou decorrido o prazo referido no número anterior, o impugnante poderá intentar directamente a mesma acção.

4- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 38.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei que regula as relações laborais, da lei geral e os princípios gerais do direito.

Artigo 39.º

Do financiamento da actividade

Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e nestes estatutos, a comissão de trabalhadores poderá dispor de contribuições voluntárias, pontuais ou periódicas, do conjunto dos trabalhadores, doações ou outras receitas que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores da empresa.

Artigo 40.º

Dissolução e ou extinção

Em caso de dissolução ou extinção da comissão de trabalhadores da BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, o respectivo património, a existir, será doado a instituição de solidariedade social, a definir pela assembleia geral de trabalhadores e cuja decisão será vertida em acta.

Artigo 41.º

Eficácia

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 17 do livro n.º 2.

**BANIF - Banco de Investimento, SA -
Constituição**

Estatutos aprovados em 30 de Maio de 2016.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Da constituição

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A comissão de trabalhadores do BANIF - Banco de Investimento, SA, adiante designada apenas por comissão de trabalhadores, é a organização que representa todos os trabalhadores com vínculo à empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, constituída nos termos e para os efeitos consignados na lei.

2- A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Lisboa, na representação social da empresa, sita na Avenida José Malhoa, n.º 22.

3- A comissão de trabalhadores terá como logótipo o emblema do BANIF - Banco de Investimento, SA, a denominação de «Comissão de trabalhadores do BANIF - Banco de Investimento, SA».

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 2.º

Objectivos

A comissão de trabalhadores tem por objectivos:

1- Exercer e fazer cumprir todos os direitos dos trabalhadores consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, especialmente na salvaguarda dos seus postos de trabalho;

b) Exercer o controlo de gestão da empresa;

c) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

d) Participar nos processos de reorganização e reestruturação da empresa;

e) Participar nos procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

f) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector;

g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

h) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

i) Reunir com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, nos termos previstos no artigo 5.º e em tudo o que seja de manifesto interesse dos trabalhadores.

2- Utilizar todos os meios consignados na lei para promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, contribuindo para a sua unidade e igualdade de oportunidades, nomeadamente:

a) Defesa da melhoria das condições e organização do trabalho, junto dos órgãos de gestão;

b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitantes à actividade da comissão de trabalhadores;

c) Exigindo dos órgãos de gestão o cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

Artigo 3.º

Relações com organizações sindicais

A comissão de trabalhadores cooperará e manterá relações de solidariedade com os representantes sindicais de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode, em particular:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança, saúde e higiene no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da empresa, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa, nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 5.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 6.º

Informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras previstas na lei, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Evolução da recuperação e alienação de activos;
- c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- d) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- e) Adesão e alteração de acordos colectivos, nomeadamente as condições relativas a benefícios sociais e créditos;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e para fiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa;
- i) O início da utilização de trabalhador em regime de cédência ocasional.

4- As informações previstas neste artigo são solicitadas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

5- Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações solicitadas, no prazo de 8 (oito) dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 (quinze) dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 5.º

Artigo 7.º

Consulta

1- São obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos a praticar pela empresa:

- a) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- b) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de actividade da empresa;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;
- e) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, uma diminuição do número de trabalhadores da empresa, agravamento das suas condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho, contratos de trabalho ou convenções colectivas de trabalho, designadamente, relativas à alteração das remunerações e regalias dos trabalhadores (nomeadamente, sobre vencimento bruto, cartão Galp Frota, cartão Business, remuneração por isenção de horário, utilização de automóvel, bonificação do crédito habitação e pessoal, seguro de saúde), ou à alteração das funções dos trabalhadores, entre outras;
- f) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- j) Planos de rescisões negociáveis com os trabalhadores;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo de trabalhadores;
- m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- n) Tratamento de dados biométricos dos trabalhadores.

2- O parecer é solicitado por escrito pelo órgão de gestão da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião prevista no artigo 5.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas ou da aprovação e assinatura da acta da respectiva reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3, sem que o parecer tenha sido emitido, considera-se cumprida a obrigação de consulta prevista no presente artigo.

5- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1, sem que tenha sido previamente solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 8.º

Reestruturação da empresa

O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido pela comissão de trabalhadores, que goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e sobre eles se pronunciar, nos termos do artigo anterior, antes de serem aprovados;
- d) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

CAPÍTULO II

Da assembleia geral de trabalhadores

Artigo 9.º

Assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores do BANIF - Banco de Investimento, SA e tem funções deliberativas.

Artigo 10.º

Competências

Compete exclusivamente à assembleia geral de trabalhadores, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger a comissão de trabalhadores;
- b) Deliberar da destituição, no todo ou em parte, da comissão de trabalhadores, antecedida de discussão;
- c) Deliberar sobre a alteração, total ou parcial, dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- d) Deliberar sobre todas as propostas que a comissão de trabalhadores lhe queira submeter e sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 11.º

Reuniões

A assembleia geral de trabalhadores reúne-se:

- a) Em reunião eleitoral ordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) do artigo anterior;
- b) Em reunião eleitoral extraordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) artigo anterior, quando convocada em consequência da destituição da comissão de trabalhadores ou quando esta, por qualquer motivo, cesse funções antes do termo do período normal de mandato, bem como para eleger os seus representantes, sempre que tal seja legalmente exigido;
- c) Em reunião extraordinária para cumprimento das com-

petências conferidas na alínea b), c) e d) do artigo anterior ou quando para tal for expressamente convocada.

Artigo 12.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral de trabalhadores é feita pela comissão de trabalhadores, mediante divulgação aos trabalhadores da empresa de uma convocatória com indicação da data, hora e local da realização da assembleia, do funcionamento das mesas de voto, da ordem de trabalhos e dos eventuais documentos a ser apresentados, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

2- A convocação das reuniões deve obedecer às seguintes regras:

- a) A reunião eleitoral ordinária realiza-se para substituição de uma comissão de trabalhadores no final de mandato;
- b) A reunião eleitoral extraordinária é realizada sempre que necessária, a qualquer tempo, devendo a reunião referente à eleição da comissão de trabalhadores por destituição da anterior realizar-se até ao 30.º (trigésimo) dia útil a contar da data da sessão extraordinária que a deliberou;

c) A reunião extraordinária referida na alínea c) do artigo anterior é convocada pela comissão de trabalhadores ou por requerimento subscrito por 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo, neste caso, nele constar os motivos que a determinam, sua fundamentação estatutária, proposta de ordem de trabalhos da reunião, juntamente com todos os documentos que se destinem a ser apresentados na reunião, dos quais a comissão de trabalhadores fará a respectiva divulgação juntamente com a convocatória;

d) A reunião da assembleia geral de trabalhadores é convocada com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, salvo o disposto na alínea seguinte e no número 3 do presente artigo;

e) Quando a convocação da reunião extraordinária da assembleia geral de trabalhadores não for da iniciativa da comissão de trabalhadores, a respectiva convocatória deve ser divulgada no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a recepção do respectivo requerimento e a sua realização deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua convocação.

3- A assembleia geral de trabalhadores poderá reunir de emergência, sempre que a comissão de trabalhadores considere estritamente necessária, de forma fundamentada, uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, devendo ser convocada por esta com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 13.º

Deliberações

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para alteração dos estatutos, é necessária a participação de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, excepto no caso

de alteração legalmente imposta pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, situação na qual é feita por votação por maioria simples da comissão de trabalhadores.

3- Em reunião extraordinária da assembleia geral de trabalhadores, convocada de acordo com o disposto na alínea c) do número 2 do artigo 12.º, a deliberação só é válida com a presença de 75 % dos trabalhadores que convocaram a assembleia.

Artigo 14.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à aprovação dos estatutos e à eleição e destituição dos membros da comissão de trabalhadores, considerando-se validamente expressos todos os votos entregues nas urnas, com excepção dos votos nulos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- A assembleia geral de trabalhadores ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- A comissão de trabalhadores ou a assembleia geral podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

7- O resultado das deliberações será lavrado em acta, remetida para a comissão de trabalhadores, na qual se mencionarão, designadamente, as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada pelos elementos que a constituem.

Artigo 15.º

Mesas de voto

1- Nas deliberações por voto secreto será instalada, no mesmo local destinado às reuniões da assembleia de trabalhadores, uma mesa central de voto, constituída pela comissão eleitoral ou pela comissão de trabalhadores, conforme se trate de reunião eleitoral ou reunião meramente extraordinária, respectivamente.

2- A mesa de voto funciona das 8 horas 30 minutos e fecho às 19 horas e 30 minutos.

3- A instalação de uma segunda mesa de voto, no máximo, noutro edifício da empresa ficará ao critério da comissão eleitoral ou da comissão de trabalhadores, consoante o caso, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento, designando um dos seus membros para constituição da mesma.

Artigo 16.º

Votação

1- Os boletins de voto serão impressos em papel não transparente, com as dimensões apropriadas para nele constar a indicação inequívoca das diversas opções ou listas a votar e,

à frente de cada uma, um quadrado, competindo à comissão eleitoral ou à comissão de trabalhadores promover a sua confecção, controlo e distribuição a todos os locais de trabalho.

2- Cada trabalhador votante marcará, no boletim de voto, uma cruz no quadrado respectivo da opção ou lista em que vota.

3- O voto é secreto e o boletim de voto é entregue ao presidente da mesa, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, seguido de descarga do caderno eleitoral e assinatura, pelo eleitor, da folha de presenças.

4- Não é permitido o voto por procuração.

5- É permitido o voto por correspondência, nos termos definidos pelo regulamento eleitoral.

Artigo 17.º

Apuramento dos votos

1- Logo após a hora fixada para o encerramento da sessão, de acordo com o número 2 do artigo 15.º, a mesa de voto procederá à contagem e apuramento dos votos obtidos por cada opção ou, quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos.

2- São considerados nulos os boletins de voto que:

a) Tenham assinalado mais de um quadrado ou haja dúvida sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, quando se trate de assembleia geral eleitoral;

c) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

3- Da acta a elaborar pela mesa de voto, que será obrigatoriamente assinada por todos os seus membros, deverá constar o seguinte:

a) Os resultados apurados nos termos do número 1 do presente artigo;

b) O número de trabalhadores inscritos no respectivo caderno eleitoral;

c) O número de votantes.

4- A comissão eleitoral ou a comissão de trabalhadores, consoante o caso, procederá à afixação dos resultados da votação, bem como dos elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, em local bem visível nos diferentes locais de trabalho existentes, durante o período de 3 (três) dias, sem prejuízo da utilização dos meios destinados à divulgação da documentação da comissão de trabalhadores.

5- No prazo de 15 (quinze) dias após o apuramento dos resultados eleitorais, deverá ser remetida cópia certificada da acta da comissão eleitoral, acompanhada dos documentos de registo dos votantes, ao ministério responsável pela área laboral e ao órgão de gestão do BANIF - Banco de Investimento, SA, para cumprimento da legislação aplicável.

CAPÍTULO III

Da comissão de trabalhadores

Artigo 18.º

Constituição

A comissão de trabalhadores é composta por três membros, que deverão ser trabalhadores do BANIF - Banco de Investimento, SA.

Artigo 19.º

Competências

Compete à comissão de trabalhadores, em representação dos trabalhadores da empresa, concretizar as deliberações das assembleias gerais de trabalhadores e desenvolver todas as acções que julgar necessárias para a prossecução dos objectivos referidos no artigo 2.º e as resultantes das competências que legalmente lhe forem cometidas.

Artigo 20.º

Eleições

A comissão de trabalhadores é eleita pela assembleia geral de trabalhadores em reunião eleitoral, por voto directo, secreto e universal, com aplicação do princípio de representação proporcional (regra da média mais alta de Hondt) a listas nominativas completas, obrigatoriamente compostas por três elementos, com menção expressa da sua qualidade, podendo integrar até quatro suplentes, que também devem ser trabalhadores do BANIF - Banco de Investimento, SA.

Artigo 21.º

Mandato da comissão de trabalhadores

- 1- O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.
- 2- A todo o tempo, qualquer membro da comissão de trabalhadores poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à comissão de trabalhadores.
- 3- Durante o seu mandato, os membros eleitos para a comissão de trabalhadores podem solicitar a suspensão e respectiva substituição, por um período máximo de 120 dias na totalidade do mandato.
- 4- Os membros da comissão de trabalhadores perdem o mandato quando deixarem de ser trabalhadores da empresa.
- 5- Em caso de falecimento, renúncia, perda ou suspensão de mandato de algum membro da comissão de trabalhadores, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito até se esgotar essa mesma lista.
- 6- Esgotada a possibilidade de substituição, caso que não se encontram em funções a maioria dos membros efectivos da comissão de trabalhadores, deve ser convocada uma assembleia geral de trabalhadores para, em reunião eleitoral extraordinária, dar cumprimento à competência referida na alínea a) do artigo 10.º destes estatutos.

Artigo 22.º

Funcionamento

O funcionamento da comissão de trabalhadores rege-se por regulamento próprio, a aprovar na primeira sessão de cada mandato.

Artigo 23.º

Deliberações

- 1- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.
- 2- Em caso de empate o coordenador, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

Artigo 24.º

Poderes para obrigar

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus elementos.

Artigo 25.º

Coordenação

- 1- A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um coordenador e um vice-coordenador, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da comissão e pela sua representação no exterior.
- 2- Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da comissão de trabalhadores que tiver lugar após a tomada de posse.

CAPÍTULO IV

Das eleições

SECÇÃO I

Do processo eleitoral

Artigo 26.º

Regulamento eleitoral

Compete à comissão de trabalhadores elaborar e aprovar o regulamento eleitoral, que deverá ser divulgado conjuntamente com a convocatória a que se refere a alínea a) e b) do número 2 do artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 27.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral.

Artigo 28.º

Composição da comissão eleitoral

- A comissão eleitoral é composta:
- a) Por dois membros indicados pela comissão de trabalhadores cessante;
 - b) Por um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

Artigo 29.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Coordenar todo o processo eleitoral;
- b) Verificar, em definitivo, a regularidade dos projectos de estatutos e das candidaturas apresentadas;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todos os proponentes e candidatos;
- d) Apreciar e decidir as reclamações;
- e) Assegurar a constituição das mesas de voto e o material necessário para o processo eleitoral;
- f) Afixar nas instalações da empresa os cadernos eleitorais entregues pelo empregador no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória prevista na parte final do número 1 do artigo 12.º;
- g) Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas respectivas mesas;
- h) Credenciar os delegados dos proponentes dos estatutos e das listas candidatas;
- i) Apurar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento no prazo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à comissão de trabalhadores cessante para o cumprimento das disposições legais subsequentes;
- j) Analisar a acta enviada pela segunda mesa de voto (se se verificar a sua instalação) e decidir da sua validade;
- l) Decidir sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações;
- m) Zelar pelo cumprimento do regulamento eleitoral e legislação aplicável;
- n) Agir de forma a criar condições ao exercício do direito de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa;
- o) Resolver os casos omissos, nos termos dos estatutos e princípios gerais do direito.

Artigo 30.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas para a eleição da comissão de trabalhadores consiste na entrega à comissão eleitoral, dentro do prazo fixado, de lista contendo o nome completo e o local de trabalho dos candidatos, caracterizada pela sigla que a identifica e acompanhada dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores, por estes assinada, e da indicação do representante da lista à comissão eleitoral.

2- A lista concorrente à eleição é obrigatoriamente composta por um número de candidatos igual ao número de membros da comissão de trabalhadores, podendo integrar até três suplentes, sendo obrigatória a identificação da qualidade de efectivo ou suplente de cada um dos candidatos.

3- As listas concorrentes às eleições têm de ser subscritas por 20 % dos trabalhadores da empresa, identificados pelo nome completo, legível, e ainda pelo respectivo local de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser candidato ou subscritor em mais de uma lista concorrente.

5- A data limite para a apresentação das candidaturas deve ser fixada para, pelo menos, 8 (oito) dias antes da data da respectiva assembleia eleitoral.

6- A comissão eleitoral entrega um recibo, com a data e hora de apresentação e regista a mesma data e hora no original recebido.

7- A cada lista é atribuída uma letra por ordem alfabética, correspondente à ordem por que cada uma foi entregue à comissão eleitoral.

Artigo 31.º

Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos os trabalhadores que, à data da apresentação da candidatura:

- a) Estejam abrangidos pelas incapacidades civis previstas na lei;
- b) Estejam em situação de licença sem vencimento, requisição ou equivalente.

Artigo 32.º

Verificação e rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar, de imediato, todas as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida.

2- A verificação da regularidade das candidaturas é feita até dois dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas.

3- As irregularidades ou omissões encontradas devem ser expressamente comunicadas ao mandatário da lista, o qual deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a devolução.

4- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, em definitivo, no prazo de até dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Artigo 33.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral decorrerá entre o oitavo dia antes da data de realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia da votação.

Artigo 34.º

Divulgação das listas de candidatos

Compete à comissão eleitoral divulgar, logo que definitivamente aceites, as listas de candidatos e respectiva letra.

Artigo 35.º

Posse

A posse é conferida pela comissão eleitoral a todos os elementos efectivos e suplentes até ao quinto dia posterior ao da afixação da acta de apuramento de votos da reunião eleitoral.

SECÇÃO II

Da impugnação

Artigo 36.º

Recurso à comissão eleitoral

1- Podem ser interpostos recursos à comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas, contado a partir da hora de encerramento da assembleia eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, os quais têm efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na mesa de voto onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, dispondo o recorrente, após a entrega do recurso, de um prazo de quarenta e oito horas para fazer a prova do respectivo fundamento.

2- Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido apresentado e fundamentado dentro do referido prazo.

3- A comissão eleitoral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada e seus fundamentos.

4- A deliberação a tomar poderá revestir uma das seguintes formas:

a) Dar provimento ao recurso e anular os resultados da mesa de voto irregular;

b) Não dar provimento ao recurso, extinguindo-se, consequentemente, os efeitos suspensivos previstos no número 1.

Artigo 37.º

Impugnação judicial

1- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data de publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito de voto, com fundamento na violação da lei, dos estatutos da comissão de trabalhadores ou do regulamento eleitoral, impugnar a eleição perante o Ministério Público da comarca de Lisboa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2- Dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, o representante do Ministério Público, ouvida a comissão de trabalhadores interessada ou a comissão eleitoral, colhidas as informações necessárias e tomadas em conta as provas que considerar relevantes, intentará no competente tribunal, ou abster-se-á de o fazer, disso dando conta ao impugnante, acção de anulação do acto eleitoral, de acordo com o previsto no Código de Processo Civil.

3- Notificado da decisão do representante do Ministério Público de não intentar acção judicial de anulação ou decorrido o prazo referido no número anterior, o impugnante poderá intentar directamente a mesma acção.

4- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 38.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei que regula as relações laborais, da lei geral e os princípios gerais do direito.

Artigo 39.º

Do financiamento da actividade

Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e nestes estatutos, a comissão de trabalhadores poderá dispor de contribuições voluntárias, pontuais ou periódicas, do conjunto dos trabalhadores, doações ou outras receitas que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores da empresa.

Artigo 40.º

Dissolução e ou extinção

Em caso de dissolução ou extinção da comissão de trabalhadores do BANIF - Banco de Investimento, SA, o respectivo património, a existir, será doado a instituição de solidariedade social, a definir pela assembleia geral de trabalhadores e cuja decisão será vertida em acta.

Artigo 41.º

Eficácia

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 17 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

**Automóveis Citroën, SA -
Eleição**

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores Automóveis Citroën, SA, eleitos em 23 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome	CC/BI
Carlos Alberto Andrade da Anunciação	9190186
António Martins Teixeira	5335820
João Paulo Faria Marcelino	07358072
João Manuel A. G. S. Machado	11431725
António João dos Santos Nunes	06964129

Suplentes:

Nome	CC/BI
Sara Alexandra Ribeiro	10523705
João Carlos Libreiro Pina	7779348
Nuno Helder de Carvalho	10781464
Ruben Jacob Dias Mestre	12619156
Rui Manuel Fernandes Martins	9611421

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 18 do livro n.º 2.

**Visteon Portuguesa, L.da -
Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 19 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Registado em 17 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 17 do livro n.º 2.

Nome dos Candidatos Eleitos	Numero de BI/CC
<u>Carlos Manuel Delgado Martins</u>	<u>9969525</u>
<u>Filipa Maria Delgado dos Santos Dias</u>	<u>9345644</u>
<u>Luis Manuel Marques Benedito</u>	<u>10584872</u>
<u>Luis Miguel Cordas Tempera</u>	<u>10314994</u>
<u>Maria Jacinto Pais</u>	<u>8205294</u>
<u>Paulo Jorge Ribeiro</u>	<u>9474472</u>
<u>Sandra Carla Estevão do Nascimento</u>	<u>10425349</u>
<u>Susana Ramos Guerreiro Barão</u>	<u>10365226</u>
<u>Domingos Mendes Malcata</u>	<u>8905207</u>

Registado em 17 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl.17 do livro n.º 2.

EDP Distribuição - Energia, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 17 de maio de 2016, para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	João Alberto Machado Guerreiro	06841410	30/11/19
2	Rosa Maria Medalhas Fernandes Garcia	9360571	20/9/20
3	Luís Manuel Gomes Moreira	03446356	26/3/20
4	Rogério Miguel Milheiro Bentes	09863810	20/5/16
5	José Francisco Serrano Sabarigo	04592025	9/7/19
6	Hugo Miguel Veríssimo Soares	11720259	10/11/20
7	Vitor Manuel Carvalho Franco	04439760	4/11/19
8	Adriano José Cortesão Cruz Couceiro	12183405	18/10/20
9	Alberto Lopes Andrade	6019574	25/5/17
10	Jaime Fernando Jerónimo Santana	4922483	16/4/19
11	Arnaldo dos Santos Fialho	05163727	10/2/17

Subcomissão de trabalhadores da DRCN

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	Paulo Jorge Araújo Ribeiro	8218372	4/6/18
2	Abílio Braga Cerqueira	05845673	3/3/19
3	José Maria Rebelo Castro	6839286	10/9/19
4	Maria Augusta Bastos de Oliveira Lopes	03704365	6/7/19
5	Paulo Jorge Lopes da Silva	6241115	12/5/18

Subcomissão de trabalhadores da DRCP

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
	Joaquim Santos Cardoso	05946158	14/9/20
1	José António Moreira da Silveira	7499405	8/6/16
3	Francisco Augusto Moreira Gaspar	8570262	21/8/8
4	José Manuel Carneiro	7239538	3/2/06
5	António Jorge Matos Torres Moreira	05810989	22/11/20

Subcomissão de trabalhadores da DRCM

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	Alberto Lopes de Andrade	6019579	25/5/17
2	Alfredo Cardoso Ferreira	4316931	1/2/19
3	Pedro Miguel Correia Santiago	11463459	10/1/21
4	Paulo Jorge Almeida Dias Soares	098644823	5/6/19
5	António Manuel Correia Coelho	7964120	16/3/20

Subcomissão de trabalhadores da DRCT

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	Nuno Filipe dos Reis Batista	11504323	19/3/20
2	Vítor Manuel Carvalho Franco	4439760	4/11/19
3	Paulo Alexandre Mendes Reizinho	8597841	10/1/21
4	Carlos Alberto Duarte da Silva	7343757	20/4/19
5	Artur Jorge Nunes dos Santos	11696290	27/10/19

Subcomissão de trabalhadores da DRCL

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	Arnaldo dos Santos Fialho	05163727	10/2/17
2	Fernando António Lança Gomes	5208715	14/4/07
3	Nuno Duarte Fernandes Medalhas	10329068	1/10/20
4	Ana Margarida Afonso Veiga Duarte	11007806	29/9/19
5	Dinis Manuel Malhado Morgado	08827421	4/2/20

Subcomissão de trabalhadores da DMN

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	José Carlos Rocha dos Santos	5033368	17/3/19
2	Jorge Manuel da Costa Chorão	11813418	11/12/18
3	Amândio Gonçalves Amieira	04361557	23/10/18
4	Márcio Manuel Morais Gonçalves Pereira	11472661	16/2/19
5	Henrique Miguel Serra Motrena	05371985	16/2/20

Subcomissão de trabalhadores da DDC

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	Tomas José Ala de Matos	05793695	12/3/19
2	Pedro Miguel Monsanto Barroso	13236517	4/3/18
3	Abel Augusto Pereira Nave	10508898	14/6/20
4	Isac Rodolfo Santos Pinto	12177557	1/4/20
5	Fernando Sousa Arouca	3984946	6/7/17

Subcomissão de trabalhadores da DPC

Pos	Nome dos eleitos	BI/CC	Data
1	Jorge Manuel Colaço Correia	06007152	11/11/19
2	Ibraim Artur Rodrigues Silva	03571001	1/1/20
3	Júlio Salgado Araújo	5337802	11/1/21

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 17 do livro n.º 2.

LEDR Ingenieria y Servicios, SL - Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 16 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Nuno Letras dos Santos.
Fábio André Carvalho da Costa.

Suplentes:

Luís Carlos Namorado Bandeira Mousaco Oliviera.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 17 do livro n.º 2.

BANIF Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 30 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Valdemar Vicente Correia Pires (n.º 9735).
Tiago de Oliveira Ruivo (n.º 9728).

Suplentes:

Ana Rita Coutinho Santos Lopes Laranjo (n.º 9712).
Maria João Oliveira Coutinho (n.º 9701).
Cláudio Miguel Maricato Loureiro (n.º 9724).

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 17 do livro n.º 2.

BANIF - Banco de Investimento, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 30 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nuno da Rocha Hermida Baeta Correia, n.º 9099.
Manuel Jorge Raminhos Pereira, n.º 9074.
Pedro Manuel Cruz Dias Correia, n.º 9062.

Suplentes:

Jorge Manuel Macedo Lopes Carvalho, n.º 9067.
Miguel Jorge Pestana Andrade Pereira, n.º 9195.
António José Caires Andrade, n.º 9060.
Nuno Paulo Coelho Avó, n.º 9241.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 17 do livro n.º 2.

BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão e sub-comissões dos trabalhadores da Brisa - Auto-Estradas de Portugal, SA,

eleitos em 20 e 23 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Efectivos:

- 1- Carlos Miguel Viegas Vitorino, trabalhador n.º 810.
- 2- Carlos Alberto Solans, trabalhador n.º 1026.
- 3- Daniel Firme Carmo Santos, trabalhador n.º 960.
- 4- António Carlos Valente Machado Vieira, trabalhador n.º 698.
- 5- Maria Teresa Miguel Rodrigues Henriques, trabalhador n.º 426.
- 6- Victor Manuel Ferreira Silvestre, trabalhador n.º 1411.
- 7- Paulo Manuel Dias da Cruz, trabalhador n.º 827.
- 8- Manuel Alcino Ferreira Teixeira, trabalhador n.º 617.
- 9- Carlos Alberto Costa Vieira, trabalhador n.º 514.
- 10- Ana Patricia Vidal Fernandes, trabalhador n.º 2230.
- 11- José Manuel Mendonça Costa, trabalhador n.º 736.

Sub-comissões de trabalhadores

1- Sede/CCO

Celso Manuel Banha Aldeias Russo, trabalhador n.º 1869.

Pedro Miguel Flório, trabalhador n.º 3063.

Anibal Miguel Silva Almeida, trabalhador n.º 1349.

2- CO Carcavelos/Loures

Gaspar Luis Afonso Torres Matias, trabalhador n.º 858.

Edgar Manuel Santos Pereira, trabalhador n.º 1390.

Silvia Alexandra Fernandes Serrano, trabalhador n.º 2509.

3- CO Coima

Fernando Miguel Faria, trabalhador n.º 1809.

João António Dias Gomes, trabalhador n.º 1306.

António João Lopes Mateus, trabalhador n.º 1870.

4- CO Almodovar/Grandola

Emanuel Jorge Brito Lemos, trabalhador n.º 875.

Carlos Afonso de Sousa, trabalhador n.º 1305.

João Paulo Parreira, trabalhador n.º 2048.

5- CO Estremoz/Vendas Novas/Salvaterra

Luis Manuel Nobre Sacristão, trabalhador n.º 1872.

Heder António Cunha Fretes, trabalhador n.º 1428.

João Paulo Ortiz, trabalhador n.º 2475.

6- CO Carregado

Carla Cristina Coelho Lima, trabalhador n.º 1735.

Marco Filipe Alcaide Barrancos, trabalhador n.º 1704.

Carlos Martins de Sousa, trabalhador n.º 750.

7- CO Leiria

Gil Santos da Costa, trabalhador n.º 937.

Daniel Vieira Marujo, trabalhador n.º 1597.

Carlos Manuel Miranda, trabalhador n.º 2743.

8- CO Marinha das Ondas

Fernando Pessoa Dinis, trabalhador n.º 364.

9- CO Feira

Jose Silva Salsa Gordo, trabalhador n.º 466.

António da Silva Marques, trabalhador n.º 723.

Célia Alves Roda, trabalhador n.º 1205.

10- CO Maia

Valter Fernando Correia Sousa, trabalhador n.º 4255.

Silvio Fernando Costa Ferriera, trabalhador n.º 587.

Paulo Jorge Pinto Silva, trabalhador n.º 719.

11- CO Ponte de Lima

Armando Augusto Mota Ferreira, trabalhador n.º 1794.

Julio Coelho Figueiras, trabalhador n.º 1770.

Jose Luis Gomes Ferreira, trabalhador n.º 896.

12- Medas

Fernando Mendes Pereira, trabalhador n.º 725.

13- A8/A15

Sabino Manuel Gonçalves Bonifácio, trabalhador n.º 3857.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 18 do livro n.º 2.

Entidade Reguladora para a Comunicação Social - ERC - Eleição

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC), eleitos em 19 de maio de 2016, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

João Carlos de Pinho Triães.

Neuza Marisa Marques Lopes.

Joana Rita Chaves Duarte.

Suplentes:

Carla Sofia da Costa Tremoço Brito Fonseca.

Luís Álvaro Branco Ferreira Ribeiro Corrêa.

Adelaide da Conceição Farinha António de Jesus.

Registado em 20 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 18 do livro n.º 2.

TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, eleitos em 25 de maio de 2016, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nome: Cristina Isabel Mendes Lopes Pinto Carrilho.

N.º TAP: 24695/9.

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo.

Categoria profissional: Técnica comercial.

Nome: Alexandra Maria Pinto Rodrigues da Cruz Correia.

N.º TAP: 23979/8.

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo.

Categoria profissional: Técnica comercial.

Nome: José Rafael Ferreira de Azevedo Barata.

N.º TAP: 27787/1.

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia.

Categoria profissional: Técnico de reparação e tratamento de material aeronáutico.

Nome: Paula Cristina Ferreira dos Santos.

N.º TAP: 19685/7.

Serviço: TI/Megasis.

Categoria profissional: Técnica de operação de sistemas informáticos.

Nome: Bruno José Cordeiro da Silva Almeida.

N.º TAP: 28159/2.

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia.

Categoria profissional: Técnico de preparação, planeamento e compras.

Nome: André de Oliveira Malhão.

N.º TAP: 30274/5.

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo/Voo.

Categoria profissional: Comissário de bordo.

Nome: Inês Diana Pina de Carvalho Guerreiro de Oliveira.

N.º TAP: 28512/2.

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo.

Categoria profissional: Profissional de nível intermédio de serviços adm. e comerciais.

Nome: Carlos Jorge Moutinho de Sousa Cabeças.

N.º TAP: 19547/9.

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia.

Categoria profissional: Técnico de reparação e tratamento de material aeronáutico.

Nome: Irene Maria Raposo de Azevedo Canaveira.

N.º TAP: 24928/4.

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia.

Categoria profissional: Técnica de reparação e tratamento de material aeronáutico.

Nome: José Manuel Campos Cid.

N.º TAP: 15449/2.

Serviço: Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia.

Categoria profissional: Técnico de manutenção e aeronaves.

Nome: Teresa Margarida Pedro Fernandes Dias.

N.º TAP: 27355/7.

Serviço: Unidade de Negócio Transporte Aéreo.

Categoria profissional: Técnica comercial.

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 18 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Azambuja - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da

Câmara Municipal de Azambuja, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 3 de junho de 2016.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, serve a presente para comunicarmos a V. Ex.^a, que no dia 13 de outubro de 2016, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 21.º da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Autarquia: Câmara Municipal de Azambuja.
Morada: Praça do Município, nº 19, 2050-315, Azambuja».

ArcelorMittal Construção Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de maio de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ArcelorMittal Construção Portugal, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, que no dia 28 de setembro de 2016, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes na área da segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto no artigo 21.º e 26.º da Lei n.º 3/2014.

(*Seguem-se as assinaturas de 13 trabalhadores*)».

Fundação Luíz Bernardo de Almeida - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Fundação Luíz Bernardo de Almeida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 3 de junho de 2016.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que não dia 20 de setembro de 2016, a empresa abaixo identificada, irá realizar o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da lei referida anteriormente.

Identificação da empresa: Fundação Luíz Bernardo de Almeida.

Morada: Cruz de São Domingos, 3730-379 Maceira de Cambra».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ADP - Fertilizantes, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da ADP - Fertilizantes, SA, realizada em 11 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

Efetivos:

	BI/CC
Eduardo José Ferreira Guerreirinho.	06041557
Diogo Filipe dos Santos Baião.	13619374
Francisco José Pecena Lima.	06341237

Suplentes:

Júlia Maria Pinho Carvalhas.	05557799
João Almeida Esteves.	03463339
Jacinto José Brito Cardoso.	13001873

Registado em 22 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 63, a fl. 11 do livro n.º 1.

Caixa Económica Montepio Geral (CEMG) - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Caixa Económica Montepio Geral (CEMG) realizada em 24 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016.

Efetivos:

Mário Rui Silva Mota.
Mário Silva Alves.
Nuno Rui Barqueiro Carlinhos.
Isabel Maria Sousa Barros.
Filipe Nuno Santos Martins.
Fernando Estevão Almeida Jesus Farreca.
Ana Carla Neto Almeida Fernandes Dias.

Suplentes:

Alexandre Nunes Paulos.
Eva Maria Martins Belo Felgueiras Santo António.

Luís Manuel Ferreira Almeida.
Carlos Manuel Moreira Gerardo Rocha.
Carina Susana Durão Pinheiro Carrilho.
Maria Micaela Gomes Martins Silva.
Josué Gusmão Sousa Cardoso.

Registado em 22 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 62, a fl. 112 do livro n.º 1.

COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA, realizada em 8 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016.

Efetivos:

	BI/CC
Luís Filipe Rodrigues Faria.	11313423
Jorge Manuel Pereira Mariano.	09386012

Suplentes:

Paulo Jorge Lopes Basílio.	8994741
Luís Miguel Martins Ferreira.	11313865

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, a fl. 113 do livro n.º 1.

Vishay Electrónica Portugal, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, Vishay Electrónica Portugal, L.ª, realizada em 2 de junho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016.

Efetivos:

	BI/CC
Elisabete Maria Rodrigues Pereira.	19351457
Rui Luis Castro Bessa.	06652609
Armando Carneiro Torres.	07483528

Suplentes:

Lucinda Maria Carvalho Vilaça.	06664404
Avelino Araújo Silva.	10628574
José Carlos Sousa Costa.	10126524

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 67, a fl. 113 do livro n.º 1.

GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª, realizada em 25 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016.

Efetivos:

	BI/CC
José Manuel Morais Ferreira.	10633520
Maurício José Condeço Almeida Rodrigues.	11983811
Fátima da Conceição Pereira Cascais.	8578618
António Sérgio da Silva Miranda.	12078851
Maria Clara Martins da Silva.	08954407

Suplentes:

Luís Ricardo Oliveira Marques.	11562797
Rosa Margarida Marques Pereira.	13170262
Carla Sousa Dias Gonçalves.	11058150
Patrícia Carla Parente Henriques.	10851294
Sérgio Leandro Almeida Amador.	11980369

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 66, a fl. 113 do livro n.º 1.

Renault Cacia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Renault Cacia, SA, realizada em 1 de junho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016.

	BI/CC
Luís André Vieira José.	11888582
Paulo André Vilar Calisto.	12911282
Nelson Santos Ramos da Silva.	12239218
Tiago Filipe Monteiro Duarte.	11972573
Renato Miguel Santiago Cunha.	10866815

Registado em 24 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fl. 113 do livro n.º 1.