



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
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 contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras	1202
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril)	1203
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro.	1205
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	1206

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Revisão global	1207
— Contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	1257
— Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	1258
— Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras	1260
— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	1261
— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e texto consolidado.	1280
— Acordo colectivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	1299
— Acordo de empresa entre a SIDUL Açúcares, Unipessoal, L. ^{da} , e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	1319

— Contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos) — Integração em níveis de qualificação	1324
— Contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação	1324
— Acordo de empresa entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1325
— Acordo de empresa entre a REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros — Integração em níveis de qualificação	1325
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação	1326
— Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas — Deliberação da comissão paritária	1326
— Contrato colectivo entre a AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Rectificação	1327

Decisões arbitrais:

— Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e à FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	1328
--	------

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa — Alteração	1352
— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — SPTP — Alteração	1362
— Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração	1374
— STAEC — Sindicato dos Técnicos de Actividades de Enriquecimento Curricular — Alteração	1385
— Sindicato dos Médicos Dentistas — SMD — Alteração	1386
— Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes — (SNATTI) — Alteração	1398
— Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários — SINFB — Alteração	1407
— STAAE ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte — Alteração	1418

II — Direcção:

— SIPESP — Sindicato Nacional dos Professores e Investigadores do Ensino Superior Particular e Cooperativo	1418
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal — Alteração	1419
— Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa — Cancelamento	1420

II — Direcção:

— ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel	1420
— Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal	1421

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Banco de Portugal — Alteração	1421
— Efacec Engenharia e Sistemas, S. A. — Alteração	1422

II — Eleições:

— Europa &c Kraft Viana, S. A.	1422
— EDIA — Empresa de Desenvolvimento e Infra-Estruturas do Alqueva, S. A.	1423
— Browning Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A. — Rectificação	1423

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo	1423
— Câmara Municipal de Almada.	1424
— Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada.	1424

II — Eleição de representantes:

— MULTIFLOW, S. A.	1424
----------------------------	------

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

SIGLAS

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



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.

O contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e as alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicados no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre adegas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que se dediquem à mesma actividade.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções são cerca de 1000. As convenções actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias, como o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição. Não existem elementos que permitam avaliar o impacto da extensão, mas considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções aplicam-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e

Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas e respectivas uniões no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

O contrato colectivo celebrado pelo SINTICABA e outro sindicato tem tabelas salariais e valores das cláusulas pecuniárias com eficácia de 1 de Janeiro de 2009 e 1 de Janeiro de 2010. Os valores previstos para o ano de 2009 são iguais aos do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, objecto de portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, que os aplicou a todas as relações de trabalho a abranger pela presente portaria. Assim, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura retroactividade idêntica à das convenções apenas para as tabelas salariais e para as cláusulas com conteúdo pecuniário que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010. No entanto, as compensações das despesas com deslocações previstas no mesmo contrato colectivo não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas

Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que, no território do continente, se dediquem à produção e comercialização de vinho, não filiadas na associação de empregadores outorgante das convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que prossigam a actividade referida na alínea anterior, filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas pecuniárias, à excepção da cláusula 25.ª, que as convenções determinam que produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir da mesma data.

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

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril).

As alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção aos empregadores do mesmo sector de actividade, não filiados na associação de empregadores outorgante, e aos trabalhadores ao seu serviço, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que ainda não se encontram disponíveis elementos sobre a distribuição, por dimensão de empresa e por escalões de diferenciação entre remunerações de base praticadas e remunerações convencionais, dos trabalhadores abrangidos pela convenção. No entanto, de acordo com o apuramento dos quadros de pessoal de 2009, os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido são cerca de 7187.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações com conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de refeição, em 1,9 %, e as refeições para motoristas e ajudantes, em 1,9 % e 2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

No anexo III as retribuições dos grupos VIII a XIV, bem como as retribuições dos aprendizes corticeiros de 16-17 anos, dos aprendizes metalúrgicos e dos praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território daquelas Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, ao qual a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro deduziu oposição alegando a existência de convenção colectiva própria, bem como a circunstância de se encontrar em curso processo negocial para a revisão

da mesma, pelo que se opõe à extensão de qualquer outra convenção. Tendo em conta que, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão não pode aplicar-se a relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial e que assiste à oponente o direito de defesa dos interesses dos seus representados, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na referida federação.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

3 — As retribuições dos grupos VIII a XIV, bem como as retribuições dos aprendizes corticeiros de 16-17 anos, dos aprendizes metalúrgicos e dos praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente

portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro.

As alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão da mesma a todas as empresas do sector de actividade abrangido e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que ainda não se encontram disponíveis elementos sobre a distribuição, por dimensão de empresa e por escalões de diferenciação entre remunerações de base praticadas e remunerações convencionais, dos trabalhadores abrangidos pela convenção. No entanto, de acordo com o apuramento dos quadros de pessoal de 2008, os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido são cerca de 868.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 4,9 %, o subsídio de refeição, em 1,9 %, e o abono para falhas, em 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações mas, considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva, celebrada entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o contrato colectivo celebrado pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com

conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território daquelas Regiões competiria aos respectivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, são estendidas no território do continente:

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

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2010.

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

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

O contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

Os outorgantes requereram a extensão da convenção aos empregadores dos mesmos sectores de actividade, não filiados na associação de empregadores outorgante, e aos trabalhadores ao seu serviço, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção regula retribuições mínimas e outras cláusulas pecuniárias. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, considerando a finalidade da extensão justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições mínimas de alguns níveis salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. Esta, no entanto, pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e as cláusulas pecuniárias retroactividade idêntica à da convenção. Todavia, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro

de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições dos níveis K e L da tabela n.º 1, do subsector da cerâmica estrutural, dos níveis 13 a 15 das tabelas n.ºs 2 e 3, dos subsectores da cerâmica de acabamentos e da cerâmica da loiça sanitária, e dos níveis 11 a 15 das tabelas n.ºs 4 e 5, dos subsectores da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário previstas na convenção, à excepção do n.º 2 da cláusula 55.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

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

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — 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 CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, 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 excepção 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 3000 empregadores e 10 000 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 expressa 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.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

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 respectivo 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 for a termo;
- 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 o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou 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 III

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 trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, 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 IV

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 n.º 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 n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

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

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo 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 V

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 — 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 horário 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 n.º 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 estabelecimento, 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 VI

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, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 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 retribuídas 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 direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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 10 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 1 e 2 desta cláusula,

bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 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 no n.º 2 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 49.^a;

e) As previstas no n.º 3 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 49.^a;

f) As previstas na alínea l) do n.º 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 n.º 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 n.º 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 período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

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 VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniaisCláusula 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 seguinte 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 por turnos**

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 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 64.^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 65.^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 66.^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 67.^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 2010, 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 68.^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 2010.

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 69.^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 € 2,38, em 2010, 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 n.º 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 deste 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 VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 70.^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 trabalhado-

res 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 71.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puerperas, 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 72.^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 n.º 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 parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 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 n.ºs 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 73.^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 74.^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 n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 72.^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 n.º 2 da cláusula 72.^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 n.º 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 75.^a

Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 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 n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 76.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 72.^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 n.ºs 1 e 2 da cláusula 72.^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 77.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho 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 gémeo 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 78.^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 79.^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 80.^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 n.ºs 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 n.º 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 81.^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 82.^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 83.^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, quarto 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 período de quatro semanas.

6 — É correspondentemente aplicável o disposto no n.º 9 da cláusula 80.^a

Cláusula 84.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 — A trabalhadora grávida, puerpera 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 85.^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 86.^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 87.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1 — As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 72.^a, 73.^a, 74.^a, 75.^a, 76.^a, 78.^a, 79.^a e 80.^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 considerada 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 88.^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 n.º 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 n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5 — Se o parecer referido no n.º 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 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 89.^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 90.^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 físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 91.^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 92.^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 93.^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 tantas 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 de-

terminem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 94.^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 95.^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 IX**Formação profissional****Cláusula 96.^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 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 97.^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 98.^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 99.^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 100.^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 X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 101.^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 102.^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 103.^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 104.^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 105.^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 XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 106.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 107.^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 XII

Segurança social

Cláusula 108.^a

Segurança social — Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 109.^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 XIII

Comissão paritária

Cláusula 110.^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 111.^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 112.^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 113.^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 XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 114.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em três prestações mensais, iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira no final do mês em que for publicada.

Cláusula 115.^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, além de 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.

Foguetos

Foguetos. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciando pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de foguetos. — 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 foguetos.

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 quer 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 encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. 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 alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola. — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

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.

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 medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório. — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maquero. — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou 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 deseje, 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 trolha.

Pintor. — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente. — Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro. — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Enfermeiro-chefe. — Coordena os serviços de enfermagem.

Enfermeiro especialista. — Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

Enfermeiro supervisor. — Colabora com o enfermeiro director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico. — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na 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.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia. — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

Ajudante de farmácia. — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Praticante. — Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou 2.º ano.

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 equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

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 matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos

de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como 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 agrícola. — 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 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 *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; 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 de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encadernador-dourador. — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor. — Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maqueta; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, 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 re-

vestido 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, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os

convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa. — Serve refeições, limpa os aparelhos 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 utensílios; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias). — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro. — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino. — Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista. — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador. — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à res-

tauração 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, desgros-sadeiras, 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. — Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por marte-lagem.

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 (picheiro). — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzizador de metais não preciosos. — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas. — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

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 enforamento 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 essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elaborar ou 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. Elaborar 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

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 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, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e ainda no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

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.

Ortoplista. — 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.

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 desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

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, verifica, assenta e manobra 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/fisioterapia. — 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 terapêuticas 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.

B) Técnicos

Cardiografista. — Executa electrocardiogramas, vectocardiogramas, 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, pletasmogramas, 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 adaptometria, visão de cores, electroculografia 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 familiar e doméstica.

Animador cultural. — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento socio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

(A anterior categoria de animador cultural de grau II passa a designar-se animador cultural.)

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, passam 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 ficam 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 passam a ser designados técnicos superiores de anima-

ção sociocultural, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que ficam 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 leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Enfermeiro sem curso de promoção. — Presta cuidados simples de enfermagem.

Ajudante de enfermagem. — Desempenha tarefas que não requirem conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem. — Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira. — Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

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 presente revisão do CCT — 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, correeiro, 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 a 1.^a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogoeiros**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 recepcionista 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.

a) As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

b) Idade mínima de 18 anos;

c) 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 defi-

cientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.ª, ajudante de acção educativa de 1.ª, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.ª e de auxiliar de acção médica de 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 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 tosco 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 — Profissionais da farmácia

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Praticante;
- b) Ajudante de farmácia;
- c) Ajudante técnico de farmácia.

2 — É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.

3 — É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal.

4 — É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes, tenha completado três anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

Registo de prática

1 — A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3 — A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no n.º 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.

4 — O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Na categoria de praticante, possuir como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente; e
- b) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuir carteira profissional ou documento comprovativo de que

a requereu, passados pela entidade competente no prazo de 30 dias a contar do dia da admissão.

Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

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 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 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 passam a ser remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Psicólogo, sociólogo**Carreira**

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

**Técnico superior de educação especial e reabilitação/
reabilitação psicomotora****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 e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a e 1.^a 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 — As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4 — 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 costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2 — O estagiário 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 a 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 reabilitação e emprego protegido

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 de diploma 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.

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.

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.

3 — Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, 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.

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.

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 e 1.ª

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 e de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — Os animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, 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 passam a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações.

5 — Os respectivos trabalhadores 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 bilheteiro 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, enfer-

meiro 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;
Médico;
Médico especialista;
Ortopista;
Ortoprotésico;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
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 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;
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 toco 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 educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;

Cabeleireiro;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Correeiro;
 Cozinheiro;
 Despenseiro;
 Educador de estabelecimento sem grau superior;
 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 semiqualeificados (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 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;
 Pacote (*);
 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 (meta-lúrgicos).

3/5.4 — Encarregados/profissionais qualificados — outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiqualeificados — administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
 Recepcionista.

5.4/6.1 — Profissionais qualificados — outros/ profissionais semiqualeificados — 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

Chefe de divisão.
Enfermeiro-chefe.

Nível III

Assistente social de 1.^a
Director técnico (FARM).
Enfermeiro especialista.
Médico especialista.
Psicólogo de 1.^a
Sociólogo de 1.^a
Ortoptista de 1.^a
Ortoprotésico de 1.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a
Técnico de audiologia de 1.^a
Técnico de cardiopneumologia de 1.^a
Técnico de neurofisiologia de 1.^a
Técnico de radiologia de 1.^a
Técnico de radioterapia de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.^a
Técnico superior de mediação social de 1.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 1.^a
Técnico superior de educação social de 1.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora 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.

Médico (clínica geral).

Ortoptista 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 audiologia de 2.^a

Técnico de cardiopneumologia de 2.^a

Técnico de neurofisiologia de 2.^a

Técnico de radiologia de 2.^a

Técnico de radioterapia de 2.^a

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a

Técnico superior de laboratório.

Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a

Técnico superior de educação social de 2.^a

Técnico superior de mediação social de 2.^a

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a

Veterinário.

Nível V

Enfermeiro.
Psicólogo de 3.^a
Sociólogo de 3.^a
Assistente social de 3.^a
Ortoptista de 3.^a
Ortoprotésico de 3.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.^a
Técnico de audiologia de 3.^a
Técnico de cardiopneumologia de 3.^a
Técnico de neurofisiologia de 3.^a
Técnico de radiologia de 3.^a
Técnico de radioterapia de 3.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 3.^a
Técnico superior de educação social de 3.^a
Técnico superior de mediação social de 3.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora 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.
 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.
 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
 Tradutor de 1.^a

Nível XII

Ajudante de farmácia do 2.º ano.
 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 (picheleiro) 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
 Despenseiro.
 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 monotypista de 1.^a
 Tradutor de 2.^a
 Transportador de 1.^a

Nível XIII

Ajudante de acção directa 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 (picheleiro) 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
 Forno.
 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 monotypista de 2.^a
 Tractorista.
 Transportador de 2.^a

Nível XIV

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

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 (picheleiro) de 3.^a

Capataz (CC).

Carpinteiro de 3.^a

Carpinteiro de limpos de 3.^a

Carpinteiro de toco 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 2.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a

Ajudante de enfermaria.

Ajudante de ocupação.

Auxiliar de acção médica de 1.^a

Capataz.

Costureira/alfaiate.

Costureiro de encadernação de 2.^a

Operador de processamento de texto de 1.^a

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.

Ajudante de motorista.

Ajudante de padaria.

Auxiliar de acção médica de 2.^a

Auxiliar de laboratório.

Barbeiro.

Bilheteiro.

Caseiro.

Chegador ou ajudante de fogueiro.

Contínuo de 1.^a

Costureiro de encadernação de 3.^a

Operador de processamento de texto de 2.^a

Empregado de balcão.

Empregado de mesa.

Empregado de refeitório.

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

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.

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).

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.
 Pacote de 17 anos.

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN).
 Pacote de 16 anos.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

Tabela A

Nível	Valores em euros
I	1 157
II	1 078
III	1 015
IV	967
V	917
VI	869
VII	820
VIII	773
IX	726
X	678
XI	630
XII	587
XIII	543
XIV	507
XV	490
XVI	483
XVII	479
XVIII	475

Tabelas B

Níveis	Anos de serviço	1 — Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com licenciatura	2 — Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados 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	833

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	1731
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1477
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	1387
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1348
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	1208
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1193
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	1155

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
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	1137
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1081
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 do ensino básico com licenciatura profissionalizados	5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional
		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:

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 Educadores de estabelecimento 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 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, 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 20 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

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
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 5 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 5 da tabela B 5.

3) 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 n.ºs 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

4) Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

5) Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B 5.

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 17, de 8 de Maio de 2006, alterada pelas revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009.

Lisboa, 5 de Março de 2011.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Júlio Minguens Constâncio Velez, mandatário.

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro, mandatária.

Luís Pedro Correia Pesca, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — Pela Comissão Executiva, *Paulo Taborda*.

Depositado em 11 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 45/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a Indústria de Conservas de Peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 —
- 2 —
- 3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.
- 4 —

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,20, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

ANEXO IV

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director fabril	913

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
II	Encarregado de fabrico	853
III	Encarregado (electricista) Encarregado (metalúrgico)	815
IV	Encarregado de secção	762
V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos)	655
VI	Afinador de máquinas Fiel de armazém Motorista Oficial da construção civil de 1.ª Oficial electricista de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª	602
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Comprador Manobrador de empilhador Mestre Oficial de construção civil de 2.ª Oficial electricista de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª	570
VIII	Ajudante de motorista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	557
IX	Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano (elec. cc. met.)	516
X	Praticante do 1.º ano (elec. cc. met.)	(*) 490
XI	Preparador de conservas de peixe	(*) 489
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico	(*) 487
XIII	Aprendiz (elec. cc. met.)	(*) 485

(*) Sem prejuízo do valor do aumento da remuneração mínima mensal garantida que se vier a verificar em 2011, que será acrescido ao valor de cada grau assinalado (x a xim).

Matosinhos, 14 de Março de 2011.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

Ruben Maia, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 6 de Abril de 2011. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 4 de Abril de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Abril de 2011. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CRSA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 6 de Abril de 2011. — Pelo Secretariado: *Manuel Diogo Bravo — João da Silva*.

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 48/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de

2009, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Braga, Évora e Faro e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e o de trabalhadores a 4500.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 27.^a

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 290 (€ 8700 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 26,50.

Cláusula 57.^a

Pão de alimentação

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 2005, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 1,35.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,20 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
	Horário normal	Horário especial
Sector de Fabrico:		
Encarregado de fabrico	531	660
Amassador	520	622
Forneiro	520	622
Ajudante de padaria de 1. ^a	(*) 490	610
Ajudante de padaria de 2. ^a	(*) 487	605
Aprendiz do 2.º ano	(*) 485	600
Aprendiz do 1.º ano	(*) 388	(*) 388
Sector de Expedição e Vendas:		
Encarregado de expedição	527	655
Caixeiro-encarregado	520	622
Distribuidor motorizado (a)	520	622
Caixeiro (a) (b)	(*) 485	600
Caixeiro auxiliar	(*) 485	600
Distribuidor (a)	(*) 485	600
Ajudante de expedição	(*) 485	600
Empacotador	(*) 485	600
Servente	(*) 485	600
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano ...	(*) 485	600
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano ...	(*) 388	(*) 388
Sector de Apoio e Manutenção:		
Oficial de 1. ^a	520	622
Oficial de 2. ^a	(*) 488	605
Oficial de 3. ^a	(*) 485	600
Pré-oficial (EL)	(*) 485	600
Pré-oficial (CC)	(*) 485	600
Praticante do 2.º ano (MET)	(*) 485	600
Praticante do 1.º ano (MET)	(*) 485	600
Aprendiz do 3.º ano	(*) 485	600
Aprendiz do 2.º ano	(*) 485	600
Aprendiz do 1.º ano	(*) 388	(*) 388

(*) Sem prejuízo do valor do aumento da remuneração mínima mensal garantida que se vier a verificar em 2011, que será acrescido ao valor dos salários assinalados com asterisco.

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.^a-A («Prémio de vendas»).

Lisboa, 15 de Março de 2011.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Diamantino Santos Moreira, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 28 de Março de 2011. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIME-TAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CRSA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 28 de Março de 2011. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — José Joaquim Franco Antunes.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 29 de Março de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 46/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e trabalhadores a 400.

.....

CAPÍTULO IV**Retribuição mínima do trabalho****Cláusula 17.^a****Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 18 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.^a-A**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 21.

Cláusula 55.^a

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias, não objecto do presente acordo, mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	720
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	696
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	585
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	552
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	532
VI	Segundo-escriturário Operador de telex Cobrador	(a) 485
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	(a) 485

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	(a) 485
VIII-A	Servente de limpeza	(a) 485
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	(a) 485
X	Paquete até 17 anos	390

Lisboa, 25 de Março de 2011.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Diamantino Santos Moreira, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 49/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e ou na divisão veterinária da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 a 5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 — Tabela salarial

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011)

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (euros)
I	Director de serviços	1 188,50
II	Chefe de serviços Director técnico-coordenador	997,20
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	884,50
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	855,40
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	769,70
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	686,60

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (euros)
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	616,70
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	559,60
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	515
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de um ano) Operador de máquinas (mais de um ano)	510
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano) Embalador de armazém (menos de um ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de um ano)	505
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	501
XIII	Praticante	(*)

(*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

2 — Cláusulas de expressão pecuniária

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011)

Cláusula 28.^a, «Deslocações em serviço» — € 12,30.

Cláusula 29.^a, «Viagens em serviço» — € 53,80.

Cláusula 49.^a, «Diuturnidades» — € 5,31.

Cláusula 53.^a, «Subsídio de refeição» — € 5,95.

Cláusula 56.^a, «Abono para falhas» — € 35,60.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Março de 2010.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Santos Serpa Pimentel, mandatária.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e ou na divisão veterinária da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 — O presente CCT pode ser denunciado ou objecto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respectiva vigência, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou no n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2 — As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 — As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função

normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5 — Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível, e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — No caso do substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3 — Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no n.º 1, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 15 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4 — Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de

forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI do anexo II;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III do anexo II.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 12.^a

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2 — A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

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

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

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 empresa;

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 à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT.

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

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

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposos em contravenção das garantias dos trabalhadores confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 da cláusula 20.^a, bem como os intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a*);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a**Isenção de horário**

1 — Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2 — Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista afectos à distribuição podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — O acordo previsto no n.º 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a**Descanso semanal e complementar**

Os trabalhadores tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.^a**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido doze horas.

Cláusula 24.^a**Limites de trabalho suplementar**

1 — Nos casos previstos na alínea *a)* do n.º 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de 2 horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.^a**Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno

que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 54.^a («Retribuição do trabalho nocturno») e 52.^a («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamento

1 — A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5 — Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a Administração Pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6 — Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, n.º 2.

7 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa

e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, n.º 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador auaíra.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — 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.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões

de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5 — A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Definição de falta

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.

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 40.^a («Tipos de faltas»), quando excedam o limite legal;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 45.^a

Definição de retribuição

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

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

3 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do n.º 1 do anexo IV.

Cláusula 48.^a

Retribuição mista

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — O aumento de férias previsto no n.º 2 da cláusula 34.^a, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da 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 do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de Novembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3 — O acréscimo referido na alínea b) do n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, n.º 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 21.^a («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal para as situações previstas nas alíneas a) e b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, n.º 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a

Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;

- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5 — Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 63.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — A trabalhadora, se o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade, desde que não haja prejuízo para o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 64.^a

Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 65.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

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 cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 66.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos

trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3 — As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 67.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 68.^a

Formação no local de trabalho

1 — A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2 — Nos casos previstos no número anterior, deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de

formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 69.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 72.^a

Saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre

a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2 — Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3 — Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1 — As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 — As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4 — Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5 — Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6 — Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7 — Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 75.^a

Direito à actividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 76.^a

Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 80.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.^a

2 — Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

Cláusula 81.^a

Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004.	Nova designação (CCT 2008)
Caixeiro-ajudante de 1.ª, 2.ª, 3.ª	Operador de logística estagiário.
Caixeiro de 3.ª	Operador de logística I.
Caixeiro de 2.ª e conferente	Operador de logística II.
Caixeiro de 1.ª	Operador de logística III.
Contínuo (menos de um ano)	Auxiliar administrativo (menos de um ano).
Contínuo (mais de um ano)	Auxiliar administrativo (mais de um ano).
Cobrador	Empregado de serviços externos.
Contabilista	Técnico de contabilidade.
Estagiário (EE) do 1.º, 2.º e 3.º anos	Assistente administrativo estagiário.
Escriturário de 3.ª	Assistente administrativo I.
Escriturário de 2.ª	Assistente administrativo II.
Escriturário de 1.ª	Técnico administrativo I.

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004.	Nova designação (CCT 2008)
Oficial de manutenção e conservação industrial.	Técnico de manutenção e conservação.
Operador de computador (júnior e sénior).	Técnico de computador.
Programador.	Técnico de informática.
Prospecor de vendas.	Delegado comercial.
Secretário.	Técnico de secretariado.
Vendedor.	Técnico de vendas.
Vendedor especializado.	Delegado comercial.

2 — Todas as categorias profissionais previstas no CCT, cuja versão consolidada está publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004, não previstas na tabela constante do número anterior nem no anexo II são extintas e os trabalhadores ainda nelas inseridas serão classificados numa das categorias profissionais previstas no novo anexo II.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente. — Assegura, com o recurso a meios de comunicação e ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo, nomeadamente, notas de encomenda e ou efectuando operações de *tele-marketing*.

Auxiliar administrativo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial. — Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Director de serviços. — Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Director técnico. — Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota. — Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico-coordenador.

Distribuidor. — Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas. Pode arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém. — Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado. — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos. — Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado. — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral. — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista. — Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de Logística. — Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventá-

rios. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas. — Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante. — Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota. — A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

Secretário(a) de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém. — Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo. — Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador. — Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico especializado. — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário. — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sob a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática. — Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da

informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação. — Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado. — Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/recepcionista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza. — Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços.
II	Chefe de serviços. Director técnico-coordenador.
III	Analista de sistemas. Director técnico.
IV	Técnico de contabilidade. Chefe de secção. Encarregado-geral. Técnico especializado. Técnico de informática II. Tesoureiro.

Grupo	Categorias profissionais
V	Delegado comercial. Encarregado. Secretário de direcção. Técnico administrativo II. Técnico de informática I. Técnico estagiário.
VI	Técnico administrativo I. Técnico de manutenção e conservação. Caixa. Técnico de computador. Técnico de secretariado. Técnico de vendas.
VII	Assistente administrativo II. Empregado serviços externos. Embalador-encarregado. Motorista de pesados. Operador de logística III.
VIII	Assistente administrativo I. Motorista de ligeiros. Assistente de atendimento e apoio ao cliente II. Operador de logística II.
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I. Ajudante de motorista. Distribuidor. Operador de logística I. Telefonista/recepcionista.
X	Assistente administrativo estagiário. Embalador de armazém (mais de um ano) Operador de máquinas (mais de um ano).
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano). Embalador de armazém (menos de um ano). Operador de logística estagiário. Operador de máquinas (menos de um ano).
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano). Servente de armazém. Trabalhador de limpeza.
XIII	Praticante.

ANEXO III**Evolução na carreira profissional****1 — Operadores de logística**

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário.	Operador de logística I.	Completar um ano de permanência na categoria.
Operador de logística I.	Operador de logística II.	Completar três anos de permanência na categoria.
Operador de logística II.	Operador de logística III.	Completar quatro anos de permanência na categoria.

2 — Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I.	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II.	Completar um ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

3 — Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário.	Assistente administrativo I.	Completar um ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I.	Assistente administrativo II.	Completar três anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II.	Técnico administrativo I.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I.	Técnico administrativo II.	Progressão por mérito.

4 — Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário . . .	Técnico especializado.	Completar um ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I.	Técnico de informática II.	Completar um ano na categoria de técnico de informática I.

ANEXO IV**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária****1 — Tabela salarial**

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011)

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (euros)
I	Director de serviços	1 188,50
II	Chefe de serviços Director técnico-coordenador	997,20
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	884,50
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	855,40
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	769,70

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (euros)
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	686,60
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	616,70
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	559,60
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	515
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de um ano) Operador de máquinas (mais de um ano)	510
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano) Embalador de armazém (menos de um ano) . . . Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de um ano) . . .	505
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano) . . . Servente de armazém Trabalhador de limpeza	501
XIII	Praticante	(*)

(*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

2 — Cláusulas de expressão pecuniária

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011)

Cláusula 28.^a, «Deslocações em serviço» — € 12,30.

Cláusula 29.^a, «Viagens em serviço» — € 53,80.

Cláusula 49.^a, «Diuturnidades» — € 5,31.

Cláusula 53.^a, «Subsídio de refeição» — € 5,95.

Cláusula 56.^a, «Abono para falhas» — € 35,60.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Março de 2011.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Santos Serpa Pimentel, mandatária.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 5 de Abril de 2011, a fl. 121 do livro n.º 11, com o n.º 42/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e texto consolidado.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2010 e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 32.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 34,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 3,75.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 55 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — € 14,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 35.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 107
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	959

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	852
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	791
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	740
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	694
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	643
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	600
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	585
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano.	510
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	500
12	Praticante e pacote	500

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Março de 2011.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Joaquim Guilherme Gandara Marques, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

CAPÍTULO I**Área, âmbito, vigência e denúncia****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação

no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II**Admissão e carreiras profissionais****Cláusula 3.^a****Condições de admissão**

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas — as habilitações exigidas por lei;

Cobreadores — idade de 21 anos e habilitações exigidas por lei;

Telefonistas — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Contínuos e trabalhadores de limpeza — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Guarda e porteiro — idade de 21 anos e habilitações mínimas legais;

Paquete — idade de 14 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Trabalhadores de comércio — idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

Vendedores — as condições exigidas por lei.

Ajudantes de motorista — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;

2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

4) Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2 — Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros;

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios-gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito

em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo 1, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;

2) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 trabalhadores;

3) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada 8 trabalhadores.

Nas empresas com um número de 6 trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de 5 aquele número de trabalhadores;

4) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários;

5) Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a 3;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes — os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza — os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (IA e IB), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.ª

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.ª

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de 120 horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas

nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3 — As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferem comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 32.

7 — Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 34,50, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 3,75.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados 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.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 55 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — € 14,50;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 35.

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de € 10 000, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de 18 meses.

6 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3 — Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a 45 horas por mês ou 225 horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 25.^a****Descanso semanal e feriados**

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a**Férias — Princípios gerais e de duração**

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 30 dias de calendário de férias.

7 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a 2 dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

9 — 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

12 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a**Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a**Violação do direito de férias**

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta,

que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2 — No caso 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.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

a) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros e enteados, padrastos e madrastas, genros e noras;

c) Até 2 dias consecutivos por falecimento, nomeadamente, de avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos ou cunhados e ainda por morte de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

e) Por período não superior a 3 dias por ocasião do nascimento de filhos;

f) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;

g) Quando pedido, até 2 dias por mês;

h) Pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

i) Quando prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos de doença ou acidente previstos na alínea a), desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência ou

seguro, e nos da alínea g), bem como as faltas dadas ao abrigo da alínea h), que excedam o crédito estabelecido na cláusula 46.^a

3 — As faltas dadas por casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

2 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de 8 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e de piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de 12 meses.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional — Profissionais de engenharia

1 — As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1 — Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

Cláusula 42.^a

Mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;

c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, para aleitação dos seus filhos, sem perda de retribuição;

d) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de 5 dias por mês.

4 — Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de 1 dia.

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1 — As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extraprofissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a € 10 000 para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de € 5 diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

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

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

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que 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 de 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 económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

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

Guarda-livros. — Ocupa-se 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; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que 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

a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

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-lhes o seguimento apropriado; tira as 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 e prepara os documentos relativos à 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 recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização

dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizados, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica. — Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos,

de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário. — O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prosector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas. — 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.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça — praticista. — Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar. — Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro. — Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas

devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a). — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

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, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

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

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios). — É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessário. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de res-

ponsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 107
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	959
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	852
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	791
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	740
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	694
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	643
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista . . .	600
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	585

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	510
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	500
12	Praticante e pacote	500

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 7 de Março de 2011.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Joaquim Guilherme Gandara Marques, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Depositado em 8 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 44/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e GEIRA, S. A., e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 244, sendo o número de empregadores 2.

3 — As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A. — gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, S. A. — outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, dando nova redacção às cláusulas e anexos seguintes:

Cláusula 52.^a

Remuneração

1 —
2 —
3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4 —
5 —

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 164,60;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 133;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — € 116,24;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 102,35;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 86,73;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 79,82.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) € 1,59 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) € 0,96 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,75 por cada dia de trabalho efectivo.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado	1 392	1 517	1 581	1 644	1 739	1 865
2 — Supervisor/encarregado-adjunto	1 234	1 297	1 360	1 423	1 485	1 549
3 — Operador principal de portagens	946	1 000	1 055	1 111	1 169	1 234
4 — Operador de portagens	645	696	758	811	867	931
5 — Operador de centro de controlo de tráfego	946	1 000	1 055	1 111	1 169	1 234
6 — Oficial de Conservação e Manutenção	894	943	1 000	1 063	1 126	
7 — Ajudante de conservação e manutenção	635	682	748	810	874	
8 — Fiel de armazém	760	810	854	902	962	1 011
9 — Técnico administrativo	950	1 011	1 089	1 170	1 265	1 392
10 — Secretário de administração	1 139	1 234	1 350	1 392	1 455	
11 — Secretário de direcção	760	874	946	1 011	1 075	
12 — Escriturário	697	760	824	887	950	1 011
13 — Operador administrativo ⁽¹⁾	665	729	824	887	950	
14 — Tesoureiro	1 011	1 089	1 170	1 265	1 392	1 519

⁽¹⁾ Telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 31 de Março de 2011.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

Manuel de Sousa Pereira, presidente do conselho de administração.

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, administrador.

Pela GEIRA, S. A.:

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, presidente do conselho de administração.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e GEIRA, S. A., e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 244, sendo o número de empregadores 2.

3 — As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A. — gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, S. A. — outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo revê, altera e substitui o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas,

nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal das empresas, instalações ou serviços em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

As empresas obrigam-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção, ou órgão equivalente das associações sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais nas empresas

1 — O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{(n - 500)}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — O resultado, apurado nos termos da alínea e) do número anterior, será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4 — As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1 — As empresas devem desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — As empresas poderão, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3 — As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a enviar ao Sindicato, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres das empresas

1 — As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão legalmente reconhecidas ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;

l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2 — As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) 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 as empresas;

f) Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

l) Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;

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) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Quotizações sindicais

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

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

2 — Compete às empresas a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste ACT.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e 30 minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que

comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pelas empresas, ou em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo nesses períodos executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 21.^a

Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 22.^a**Regime de horário por turnos**

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo, sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e pré-determinados.

5 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a 7 e 35 horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até 6 horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6 — Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo escrito de ambas as partes.

7 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8 — Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9 — Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11 — O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a 24 horas.

12 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia das empresas;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

14 — Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;
- b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;
- c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 23.^a**Regime de horário flexível**

1 — Podem as empresas, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o presente.

Cláusula 24.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

Cláusula 25.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano e trabalhador.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos;

c) Menores;

d) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7 — Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço — das 12 às 14 horas;

b) Jantar — das 19 às 21 horas.

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.^a

10 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, as empresas fornecerão um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.^a

11 — Para tomar as refeições previstas no n.º 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12 — As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13 — Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.^a, quando for caso disso.

14 — Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de € 2,80 por cada deslocação.

15 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16 — A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando

perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

17 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 27.^a

Regime de prevenção

1 — As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3 — A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparência.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7 — As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de Novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho,

diário e semanal não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de oito e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 8 dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 31.^a

Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 32.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2 — Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 35.^a

Deslocações em serviço

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

2 — As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 37.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser asseguradas pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, as empresas pagarão as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5 — O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 38.^a

Utilização de viatura própria

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 39.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das empresas para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 40.^a

Princípio geral

As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 42.^a

Duração e marcação de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na lei.

2 — No ano civil da admissão o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

4 — Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6 — É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7 — Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo com duração inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho.

8 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre as empresas e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

10 — As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de Outubro.

11 — Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

Cláusula 43.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias por cada mês de serviço prestado e respectivo subsídio até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 45.^a

Comunicação das faltas

1 — Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

Cláusula 46.^a**Faltas justificadas e meios de prova**

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento	15 dias seguidos, por altura do casamento.	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Licença por parentalidade exclusiva do pai	10 dias úteis seguidos ou interpolados a gozar obrigatoriamente pelo trabalhador no prazo dos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais consecutivos imediatamente a seguir a este.	Apresentação de documento oficial comprovativo do nascimento do filho.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador:		
a) Doença ou acidente de trabalho.	O que for considerado indispensável.	Apresentação de boletim de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.
b) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios).	O que for considerado indispensável.	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.
8 — Acompanhamento da situação educativa do filho menor.	Até quatro horas por trimestre.	Declaração da escola.
9 — Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.	Os dias previstos na lei.	Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas por licença por parentalidade, nos termos do n.º 5 do n.º 2 da cláusula anterior, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

b) As previstas na alínea c) do n.º 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

c) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.^a;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea b) do n.º 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

f) As previstas na alínea c) do n.º 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea b);

g) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.^a

2 — Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

Cláusula 51.^a

Licenças sem retribuição

1 — As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2 — Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

5 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalhoCláusula 52.^a**Remuneração**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se consideram retribuições:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

b) As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

d) Os abonos para falhas.

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4 — Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5 — A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de Janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

Cláusula 53.^a**Tempo, local e forma de pagamento**

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — As empresas poderão pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

Cláusula 54.^a**Determinação da remuneração horária**

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base + adicional} + \text{I. H. T.} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por I. H. T. e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 55.^a**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 164,60;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 133;

c) Três turnos com duas folgas fixas — € 116,24;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 102,35;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 86,73;

f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 79,82.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

Cláusula 56.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.^a**Subsídio de prevenção**

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.^a, tem direito a:

a) Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;

b) Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

Cláusula 58.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Dias normais de trabalho:

50 % na primeira hora;

75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Dias de descanso semanal e feriados:

100 % para as horas prestadas.

Cláusula 59.^a**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) € 1,59 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) € 0,96 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

Cláusula 60.^a**Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.

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

3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

Cláusula 61.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufira remuneração supe-

rior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

CAPÍTULO X**Regalias sociais****Cláusula 62.^a****Seguro de saúde**

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo de duração superior a seis meses um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 63.^a**Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela segurança social;

b) Nos casos em que o trabalhador aufira um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3 — A título excepcional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4 — A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5 — O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 64.^a**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 65.^a**Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3 — Na situação prevista no número anterior, será assegurado ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 66.^a**Incapacidade permanente absoluta**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3 — A obrigação prevista no n.º 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 67.^a**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas um subsídio de alimentação no valor de € 8,75 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6 — Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI**Saúde, higiene e segurança no trabalho****Cláusula 68.^a****Saúde, higiene e segurança no trabalho — Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3 — Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, às empresas;

b) As instruções e as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5 — Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6 — Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação a que se refere o n.º 4 deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Admissão nas empresas;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia.

8 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser informados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9 — Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

10 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

1 — As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de

carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3 — As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4 — Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 70.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2 — As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

b) Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10 no total e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 73.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores, pela prática de infracção disciplinar, são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- 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.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por quatro elementos, dois em representação das empresas e dois em representação da associação sindical outorgante.

2 — Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores que não sejam trabalhadores das empresas.

11 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 76.^a

Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de proce-

dimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

Cláusula 77.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

ANEXO I

Descrição de funções

Portagens

Supervisor de portagens. — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

Supervisor adjunto de portagens. — É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens.

Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens.

É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos.

Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

Operador principal de portagem. — É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos.

Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinhas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Atende clientes.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Operador de portagem. — É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente distribui títulos de trânsito de acordo com as orientações da empresa.

Assistência a clientes

Supervisor de circulação e assistência a clientes. — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de assistência a clientes e con-

trolo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

Operador de centro de controlo de tráfego. — É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego.

É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos.

Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado.

Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Conservação/manutenção

Encarregado de conservação e manutenção. — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

É responsável pela elaboração dos orçamentos a enviar às seguradoras decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

Encarregado adjunto de conservação e manutenção. — É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

Oficial de conservação e manutenção. — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais.

Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Ajudante de conservação e manutenção. — É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

Realiza tarefas de manutenção geral de apoio nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Armazém

Fiel de Armazém. — É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção.

É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação.

Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo. — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário. — É o profissional que executa tarefas de secretariado, actuando de acordo com as orientações transmitidas, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina.

Poderá realizar outras tarefas de apoio administrativo.

Escriturário. — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

Operador administrativo (telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos). — Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

Tesoureiro. — É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; emite cheques e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

ANEXO II**Condições específicas de admissão e acesso****1 — Princípios gerais:****1.1 — Disposições genéricas:**

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a

responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes.

1.1.5 — As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

a) Os critérios a adoptar;

b) A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente discriminados pelas áreas de desempenho;

c) A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2 — Conceitos gerais:

Profissão — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas;

Função — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;

Tarefa — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos;

Carreira profissional — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Período experimental — a admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

Funções	Período experimental (dias)
Direcção	240
Quadros superiores	
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e funções de confiança	180
Trabalhadores em geral	90

ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado	1 392	1 517	1 581	1 644	1 739	1 865
2 — Supervisor/encarregado-adjunto	1 234	1 297	1 360	1 423	1 485	1 549
3 — Operador principal de portagens	946	1 000	1 055	1 111	1 169	1 234
4 — Operador de portagens	645	696	758	811	867	931
5 — Operador de centro de controlo de tráfego	946	1 000	1 055	1 111	1 169	1 234
6 — Oficial de Conservação e Manutenção	894	943	1 000	1 063	1 126	
7 — Ajudante de conservação e manutenção	635	682	748	810	874	
8 — Fiel de armazém	760	810	854	902	962	1 011
9 — Técnico administrativo	950	1 011	1 089	1 170	1 265	1 392
10 — Secretário de administração	1 139	1 234	1 350	1 392	1 455	
11 — Secretário de direcção	760	874	946	1 011	1 075	
12 — Escriturário	697	760	824	887	950	1 011
13 — Operador administrativo ⁽¹⁾	665	729	824	887	950	
14 — Tesoureiro	1 011	1 089	1 170	1 265	1 392	1 519

⁽¹⁾ Telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 31 de Março de 2011.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

Manuel de Sousa Pereira, presidente do conselho de administração.

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, administrador.

Pela GEIRA, S. A.:

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, presidente do conselho de administração.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 8 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 43/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a SIDUL Açúcares, Unipessoal, L.ª, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área, âmbito e vigência

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa SI-

DUL Açúcares, Unipessoal, L.ª (ex-Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.), que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 46.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 67,40 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 98 e € 176,30 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço: € 40,40;

Pelo almoço ou jantar: € 17,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.ª

Seguro

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 59 314,20.

3 — (Mantém a redacção em vigor.)

Cláusula 68.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado — € 176,20;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 107,30;
- c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — € 345,80.

2 a 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 72.^a**Diuturnidades**

1 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — O valor das 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade
01	56,50
02	56,50
03	56,50
04	46,30
05	41,20
06	36,60
07	33,10
08	33,10
09	33,10
10	33,10
11	33,10
Seguintes	33,10

7 — A terceira diuturnidade é de € 33,10, para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de € 36,80, para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e é de € 36,80 para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.^a**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 88,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 100.^a**Serviços sociais**

1 a 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período

compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de € 9,50.

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 100.^a-A**Subsídio escolar**

1 a 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar 2011-2012 são os seguintes:

- 1.º ciclo: € 26,30;
- 2.º ciclo: € 65,60;
- 3.º ciclo: € 128,50;
- Secundário: € 197,10;
- Universitário: € 584,70.

ANEXO I**Definição de funções****Trabalhadores açucareiros**

23 — *Operador de 2.^a* — É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

ANEXO II**Condições específicas****Profissionais açucareiros**

2.5 — Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias, após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

2.6 — Os trabalhadores enquadrados na nova função operador de 2.^a (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11 passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

ANEXO III**Enquadramento****Profissões e categorias**

11 — A — Operadores de 2.^a — *Eliminado*.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 Profissional de economia de grau 6	2 727
2	Profissional de engenharia de grau 5 Profissional de economia de grau 5	2 412
3	Profissional de engenharia de grau 4 Profissional de economia de grau 4 Director de serviços (escritórios)	1 988
4	Profissional de engenharia de grau 3 Profissional de economia de grau 3 Chefe de serviços (escritórios) Inspector administrativo (escritórios) Analista de sistemas (escritórios)	1 669
5	Profissional de engenharia de grau 2 Profissional de economia de grau 2 Encarregado geral (açucareiros) Construtor civil de grau 4 Chefe de divisão (escritórios) Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) Encarregado (fogueiro) Técnico administrativo principal qualificado	1 445
6	Profissional de engenharia de grau 1-B Profissional de economia de grau 1-B Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros) Encarregado geral de armazéns (açucareiros) Chefe de secção (escritórios) Programador (escritórios) Contabilista (escritórios) Tesoureiro (escritórios) Encarregado (metalúrgicos) Encarregado (electricistas) Técnico de electrónica (electricistas) Encarregado (fogueiros) Encarregado geral (construção civil) Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) Desenhador projectista (técnico de desenho) Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) Despachante privativo (despachantes) Construtor civil de grau 3 Experimentador de investigação (químicos) Chefe de laboratório de rotina (químicos) Técnico administrativo principal Secretário de administração principal	1 236
7	Profissional de engenharia de grau 1-A Profissional de economia de grau 1-A Encarregado (açucareiros) Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros) Secretário de administração (escritórios) Subchefe de secção (escritórios) Técnico administrativo (escritórios) Subencarregado (metalúrgicos) Subencarregado (electricistas) Encarregado de 1. ^a (construção civil) Inspector de vendas (técnico de vendas) Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) Construtor civil de grau 2 Técnico electricista	1 107

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
7	Técnico metalúrgico Analista-chefe Fogueiro-chefe	
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) Oficial principal (açucareiros) Técnico de sala de controlo (açucareiros) Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) Encarregado de 2. ^a (construção civil) Construtor civil de grau 1 Chefe de armazém (metalúrgicos) Enfermeiro (enfermeiros) Fogueiro-chefe (fogueiros) Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) Escriturário principal (escritórios) Analista principal (químicos) Secretário de direcção (escritórios) Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) Operador de computador Oficial principal pedreiro Oficial principal carpinteiro Oficial principal pintor Fogueiro de 1. ^a mais de três anos (fogueiros) Serralheiro mecânico principal	1 028
9	Analista de 1. ^a (químicos) Fiel de armazém de 1. ^a (açucareiros) Cozedor (açucareiros) Coordenador (açucareiros) Escriturário de 1. ^a (escritórios) Caixa (escritórios) Serralheiro mecânico de 1. ^a (metalúrgicos) Serralheiro civil de 1. ^a (metalúrgicos) Fiel de armazém (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1. ^a (metalúrgicos) Soldador de 1. ^a (metalúrgicos) Pintor de 1. ^a (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 1. ^a (metalúrgicos) Canalizador de 1. ^a (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 1. ^a (metalúrgicos) Ferreiro ou forjador de 1. ^a (metalúrgicos) Oficial (electricistas) Fogueiro de 1. ^a (fogueiros) Operador de turboalternador (fogueiros) Pedreiro de 1. ^a com mais de três anos (construção civil) Pintor de 1. ^a com mais de três anos (construção civil) Estucador de 1. ^a com mais de três anos (construção civil) Carpinteiro de limpos de 1. ^a com mais de três anos (construção civil) Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1. ^a com mais de três anos (construção civil) Motorista de pesados (rodoviários) Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) Vendedor especializado (técnico de vendas) Prospector de vendas (técnico de vendas) Promotor de vendas (técnico de vendas) Impressor litográfico (gráficos) Técnico de higiene e qualidade Centrifugador principal Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros)	977
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) Operador de tratamento de águas (açucareiros) Fiel de armazém de 2. ^a (açucareiros) Fiel de balança (açucareiros) Centrifugador (açucareiros)	

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
10	<p>Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros)</p> <p>Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros)</p> <p>Operador de bombagem (açucareiros)</p> <p>Operador geral de embalagem</p> <p>Operador geral de processo</p> <p>Concentrador (açucareiros)</p> <p>Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros)</p> <p>Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros)</p> <p>Chefe de ensaque, (açucareiros)</p> <p>Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros)</p> <p>Fogoeiro de 2.ª (fogueiros)</p> <p>Auxiliar de enfermagem (enfermeiros)</p> <p>Escriturário de 2.ª (escritórios)</p> <p>Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos)</p> <p>Maçaqueiro de 1.ª (metalúrgicos)</p> <p>Soldador de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Pintor de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Canalizador de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos)</p> <p>Apontador (metalúrgicos)</p> <p>Analista de 2.ª (químicos)</p> <p>Motorista de ligeiros (rodoviários)</p> <p>Cobrador (cobradores)</p> <p>Pintor de 1.ª (construção civil)</p> <p>Pedreiro de 1.ª (construção civil)</p> <p>Estucador de 1.ª (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (construção civil)</p> <p>Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho)</p> <p>Operador de máquinas <i>Rovena</i></p> <p>Operador de compressoras CO2, leite de cal e carvão activado</p> <p>Operador de filtros de prensa</p>	918
11	<p>Guarda (açucareiros)</p> <p>Jardineiro (açucareiros)</p> <p>Operador de 1.ª (açucareiros)</p> <p>Operador de empilhadores e similares (açucareiros)</p> <p>Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros)</p> <p>Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Lubrificado de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Ferramenteiro (metalúrgicos)</p> <p>Torneiro mecânica de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Soldador de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Pintor de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Canalizador de 3.ª (metalúrgicos)</p> <p>Maçaqueiro de 2.ª (metalúrgicos)</p> <p>Preparador e analista de 3.ª (químicos)</p> <p>Pré-oficial do 2.º ano (electricistas)</p> <p>Fogoeiro de 3.ª (fogueiros)</p>	864

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (em euros)
11	<p>Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho)</p> <p>Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Porteiro (contínuos e porteiros)</p> <p>Guarda (contínuos e porteiros)</p> <p>Pedreiro de 2.ª (construção civil)</p> <p>Guarda (contínuos e porteiros)</p> <p>Pedreiro de 2.ª (construção civil)</p> <p>Pintor de 2.ª (construção civil)</p> <p>Estucador de 2.ª (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil)</p> <p>Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª (construção civil)</p> <p>Ajudante de motorista (garagens e rodoviários)</p> <p>Telefonista (telefonista e escritórios)</p>	
12	<p>Ajudante (metalúrgicos)</p> <p>Praticante do 2.º ano (metalúrgicos)</p> <p>Ajudante (construção civil)</p> <p>Operador de 2.ª (açucareiros)</p> <p>Empregado de balcão (açucareiros)</p> <p>Pré-oficial do 1.º ano (electricistas)</p> <p>Estagiário do 2.º ano (escritórios)</p> <p>Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho)</p> <p>Chegador do 2.º ano (fogueiros)</p> <p>Preparador estagiário do 2.º ano (químicos)</p>	818
13	<p>Empregado de refeitório (hotelaria)</p> <p>Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria)</p> <p>Estagiário do 1.º ano (escritórios)</p> <p>Praticante do 1.º ano (metalúrgicos)</p> <p>Preparador estagiário do 1.º ano (químicos)</p> <p>Ajudante do 2.º ano (electricistas)</p> <p>Chegador do 1.º ano (fogueiros)</p> <p>Aprendiz do 2.º ano (construção civil)</p>	759
14	<p>Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Aprendiz do 1.º ano (construção civil)</p> <p>Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas)</p> <p>Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil)</p>	674
15	<p>Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios)</p> <p>Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas)</p> <p>Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil)</p>	606

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2011.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 198 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Março de 2011.

Pela SIDUL Açúcares, Unipessoal, L.ª (ex-Tate & Lyle Açúcares, S. A.):

Manuel Tomás Bexiga Espinho, administrador-delegado.
Pedro João Sousa Conde, administrador.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FEVICOOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do seguinte sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 1 de Abril de 2011. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

4 de Abril de 2011. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 1 de Abril de 2011. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Abril de 2011. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 51/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (administrativos) — 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011.

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas/analista de informática;
Chefe de contabilidade (técnico oficial de contas);
Director de serviços;
Técnico administrativo de grau v;
Técnico administrativo de grau vi.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de serviço ou de divisão;
Chefe de escritório;
Programador;
Tesoureiro;
Técnico administrativo de grau iii;
Técnico administrativo de grau iv;
Técnico de contabilidade.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Inspector de vendas;
Operador de computador;
Secretário;
Técnico administrativo de grau i;
Técnico administrativo de grau ii.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário;
Perfurador-verificador/operador de registo de dados.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Demonstrador;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Porteiro.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

Contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2010.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Coordenador de 2.ª;
Operador de registo de dados.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

5.3 — Produção:

Pedreiro de 1.ª

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estagiário planeador de informática.

6.2 — Trolha de 2.^a

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros.

Acordo de empresa entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — 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 pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro e n.º 40, de 29 de Outubro de 2010:

1 — Quadros superiores:

Técnico superior.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Coordenador comercial;

Técnico administrativo/industrial;

Técnico comercial;

Técnico de desenho;

Técnico industrial de embalagem;

Técnico de manutenção eléctrica;

Técnico de manutenção mecânica;

Técnico de qualidade.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de logística.

4.2 — Produção:

Assistente de laboratório;

Desenhador;

Preparador de trabalho.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Assistente de vendas.

5.3 — Produção:

Condutor de máquinas;

Oficial de manutenção eléctrica;

Oficial de manutenção mecânica;

Operador de energia e efluentes;

Operador industrial de embalagem.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo.

6.2 — Produção:

Auxiliar industrial.

Acordo de empresa entre a REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros — 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011:

1 — Quadros superiores:

Técnico especialista;

Técnico sénior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico;

Técnico júnior;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Especialista;

Inspector de circulação;

Supervisor de infra-estruturas.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Controlador de circulação;

Encarregado de infra-estruturas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de gestão;

Operador de circulação;

Técnico de logística;

4.2 — Produção:

Operador de infra-estruturas;

Técnico de desenho.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário;

5.3 — Produção:

Operador de manobras;

5.4 — Outros:

Motorista;

Operador de logística.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de apoio geral;

Guarda de passagem de nível;

Operador de apoio administrativo.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — 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 pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2010:

1 — Quadros superiores:

Adjunto de comando;

2.º comandante;

Comandante;

Oficial de bombeiro principal;

Oficial de bombeiro superior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe;

Oficial de bombeiro de primeira;

Oficial de bombeiro de segunda.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos de 1.ª classe:

Bombeiro de 1.ª classe;

Bombeiro de 2.ª classe;

Bombeiro de 3.ª classe.

A — Praticantes e aprendizes

Bombeiro estagiário

Contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas — Deliberação da comissão paritária.

Decisão da comissão paritária criada no âmbito do CCT outorgado pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e pelo Sindicato dos Jornalistas e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010.

No dia 24 de Março de 2010, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 70.ª do contrato colectivo de trabalho (CTT) outorgado pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e pelo Sindicato dos Jornalistas, o qual se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010 estando presentes todos os membros que a compõem: João Palmeiro, Henrique Pires Teixeira e Vítor Brás, em representação da AIND — Associação Portuguesa de Imprensa, Alfredo Maia, Horácio Serra Pereira e Paula Tenganho, em representação do Sindicato dos Jornalistas.

A reunião teve como objecto proceder, a pedido de ambos os outorgantes, à interpretação e integração das normas contidas no n.º 7 do anexo I (Tabela de Remunerações) e no n.º 2 da cláusula 71.ª do referido CCT, dado que se torna necessário sanar divergências de leitura quanto à data de produção de efeitos e à extensão dos referidos preceitos, tendo em conta a data de entrada em vigor da nova tabela salarial, assim como quanto ao reenquadramento profissional de jornalistas anteriormente classificados em categorias superiores ao topo da carreira fixado na nova convenção, levando em conta que as novas carreiras só passaram a existir a partir da entrada em vigor do presente CCT.

A comissão concluiu que a deficiente redacção do n.º 2 da cláusula 71.ª conduz a um tratamento injusto e injustificado dos jornalistas anteriormente classificados em categoria acima do Grupo V, o que é contrário aos princípios da boa fé e da equidade, devendo, por isso, integrar-se adequadamente no respeito por esses princípios.

Concluiu-se também que a redacção do n.º 7 do anexo I é equívoca relativamente ao quadro que as partes pretendiam fixar, carecendo ainda da fixação de algumas regras indispensáveis a uma correcta aplicação dos efeitos à data acordados.

A comissão analisou todos os factores indispensáveis a um adequado entendimento da real vontade das partes que presidiu à negociação daqueles dois preceitos, e considerando ainda o facto de se ter iniciado um novo ano económico e também as dificuldades já anteriormente despistadas em relação à correlação entre os valores das duas tabelas e demais retribuições complementares, chegou a um acordo sobre a matéria em análise.

Nestes termos, a comissão deliberou, por unanimidade, que os preceitos em apreciação devem ser integrados e interpretados da forma que a seguir se fixa:

Cláusula 71.ª

[...]

2 — Os jornalistas classificados no Grupo VI ou superior na vigência de convenção anterior são classificados no Grupo V, sendo-lhes atribuído um escalão horizontal por cada agregação de cinco anos de antiguidade contada desde

a sua promoção ao Grupo V na vigência de anterior convenção até à data da entrada em vigor do presente CCT.

(Nos casos em que a admissão na empresa tenha sido feita directamente para o Grupo VI, o jornalista será integrado no Grupo V, sendo-lhe atribuído um escalão por cada agregação de cinco anos a contar daquela admissão).

ANEXO I

7 — O valor do índice correspondente ao escalão 1 de cada um dos grupos e cargos previstos na tabela da presente convenção aplica-se desde 1 de Janeiro de 2010 ao correspondente grupo ou cargo previsto na convenção cessante, aplicando-se o índice 203 ao Grupo VI, por esta categoria ter deixado de existir.

Para a aplicação da nova tabela no período entre de 1 de Janeiro e 27 de Julho de 2010 tem-se como referência a diferença entre o montante mensalmente auferido durante esse período a título de retribuição base mais as diuturnidades e o valor do primeiro escalão do grupo e da tabela em que o jornalista passou a estar integrado na nova carreira.

Nas empresas em que se optou pelo fraccionamento previsto no n.º 1 da cláusula 72.^a, o valor mensal referente à aplicação da nova tabela salarial entre 1 de Janeiro e 27 de Julho de 2010 é o que resultar da aplicação do limite referido nesse preceito.

Estes acréscimos retroactivos referentes ao período entre 1 de Janeiro e 27 de Julho de 2010 não têm qualquer impacto sobre as retribuições acessórias vencidas no período indicado.

As empresas que não procederam à aplicação dos valores salariais previstos neste número deverão fazê-lo no ano de 2011, pagando o valor total resultante da actualização de uma só vez, ou fraccionadamente até ao limite máximo de 12 prestações mensais sucessivas de igual montante, a liquidar conjuntamente com o salário do mês respectivo.

A comissão decidiu, também por unanimidade, proceder ao depósito da presente decisão, nos termos e para os efeitos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 493.º do Código do Trabalho.

Lisboa, 24 de Março de 2011.

A Comissão Paritária:

João Palmeiro.

Henrique Pires Teixeira.

Vítor Brás.

Alfredo Maia.

Horácio Serra Pereira.

Paula Tanganho.

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o n.º 47/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, o

contrato colectivo em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 664, onde se lê:

«Outorgantes:

Primeira: Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR), pessoa colectiva n.º 500971005, com sede na Rua da Paz, 66, 5.º, sala 58, 4050 Porto, representada por João Paulo Martins Ferreira Brochado;

Segunda: FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), pessoa colectiva n.º 501068422, com sede na Avenida da Boavista, 583, 4100 Porto, representada por Manuel António Teixeira de Freitas e António Fernandes da Costa:»

deve ler-se:

«Outorgantes:

Primeira — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR), pessoa colectiva n.º 500971005, com sede na Rua da Paz, 66, 5.º, sala 58, 4050 Porto, representada por João Paulo Martins Ferreira Brochado;

Segunda — FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), pessoa colectiva n.º 501068422, com sede na Avenida da Boavista, 583, 4100 Porto, representada por Manuel António Teixeira de Freitas e Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela:»

A p. 676, onde se lê:

«Cláusula 60.^a

Consulta dos trabalhadores

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 da cláusula 59.^a;»

deve ler-se:

«Cláusula 60.^a

Consulta dos trabalhadores

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 da cláusula 56.^a;»

A p. 691, onde se lê:

«B — Administrativos e chefias

Período de vigência — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2010.

Nível	Retribuição (euros)
I	837
II	777
III	715
IV	667
V	639
VI	601
VII	529

deve ler-se:

«B — Administrativos e chefias

Período de vigência — 1 de Janeiro de 2010 a 30 de Junho de 2010.

Nível	Retribuição (euros)
I	881
II	817
III	752,50
IV	701,50
V	637,50
VI	633,50
VII	557,50

DECISÕES ARBITRAIS

Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e à FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Decisão arbitral proferida em processo de arbitragem obrigatória n.º 1/2010-AO

1 — Inviabilizada a negociação desencadeada com a proposta limitada à revisão da tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária e dirigida pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE) e à Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP); frustradas a conciliação e a mediação que se lhe seguiram e inviabilizada, também, a arbitragem voluntária, entendeu a Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social determinar a realização da arbitragem obrigatória, entretanto requerida pela FETESE — despacho datado de 26 de Outubro de 2010.

2 — Arbitragem cujo objecto foi fixado, nesse mesmo despacho, nos seguintes termos: «[...] dirimir o conflito resultante da revisão do contrato colectivo celebrado entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (FETESE) e a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP), incluindo a revisão global da referida convenção.» Acrescentando-se ainda: «Neste contexto, a decisão arbitral que proceda à actualização das retribuições vigorará para o futuro, mas os árbitros que, ao deliberar sobre as retribuições, terão em consideração, na medida do possível, que a negociação não conseguiu a sua actualização a partir

de 2008, o que compreende a falta de actualizações nos anos posteriores.»

3 — Constituído por António Correia, designado pela FETESE, por Luís Bigotte Chorão, designado pela APHP, e por José Luís Nogueira de Brito, designado por sorteio de entre os árbitros da lista de árbitros presidentes do Conselho Económico e Social, o tribunal arbitral (TA), depois de resolvido o problema do impedimento respeitante ao árbitro inicialmente designado pela APHP, começou os seus trabalhos no dia 26 de Novembro de 2010, tendo dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

4 — Assim, as partes declararam por escrito a sua posição perante o processo de resolução do conflito que as opõe, apresentaram as suas alegações e tentaram chegar a acordo sem a intervenção de terceiros.

Tentativa essa que decorreu entre 10 de Janeiro de 2011 e 23 de Fevereiro do mesmo ano, tendo sido entretanto, e em reuniões que tiveram lugar em 16 e 23 de Fevereiro, apresentado ao TA informação sobre os progressos alcançados, mas que, conforme se diz acima, não conduziram ao acordo global pretendido, sendo certo que conseguiram chegar a acordo sobre uma parte substancial do clausulado, bem como em relação a boa parte das matérias de reclassificação profissional e da definições de funções.

5 — O TA foi secretariado por Maria José Isabel e pôde contar com a colaboração de Paulo Jorge Martins Fernandes na qualidade de perito para a área das condições a ter em conta na actualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, designado a pedido do tribunal pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social.

6 — No termo dos seus trabalhos concluídos em 15 de Março de 2011, o TA proferiu por maioria a seguinte decisão arbitral:

Decisão arbitral sobre o diferendo suscitado na revisão do contrato colectivo de trabalho entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente decisão arbitral, adiante abreviadamente designada por DA, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua actividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinadas à administração de terapêuticas médicas, representadas pela APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta DA ou a elas equiparadas, nas seguintes organizações sindicais filiadas na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços: SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços; SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, bem como os trabalhadores associados no SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e ainda os trabalhadores que a esta DA venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula seguinte.

2 — Estima-se que o número de empresas abrangidas por este DA seja de 45 e que o número de trabalhadores seja de 15 000.

3 — A área de aplicação da DA é definida pelo território nacional.

Cláusula 2.^a

Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas organizações sindicais abrangidas pela presente DA a quem ela não se aplica e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito ao empregador:

a) No prazo de 30 dias a contar da data sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a esta DA, os trabalhadores concordam em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3 — As empresas enviarão aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 3.^a

Vigência, revisão e sobrevivência

1 — A DA referida nas cláusulas anteriores entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no

Boletim do Trabalho e Emprego e tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

3 — Qualquer das partes pode denunciar o presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 90 dias ou de 30 dias, respectivamente, após a sua recepção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

6 — Havendo denúncia, a presente DA mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 18 meses.

7 — Decorrido o período referido no número anterior sem que haja acordo sobre uma nova convenção, a DA mantém-se ainda em vigor durante mais 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, mantendo-se, contudo, em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- d) Categorias e definição de funções;
- e) Regimes de protecção e benefícios sociais.

8 — Em caso de cessação de vigência da presente DA, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preencham os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respectiva;

d) Terem sido submetidos a exame médico a fim de verificar se gozam de boa saúde e robustez.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão, o trabalhador será informado do IRCT aplicável, bem como dos regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- 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 os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou sejam considerados quadros superiores.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso 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.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

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

Cláusula 8.^a

Condições gerais de progressão

1 — A progressão em determinada carreira depende, cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do mérito do trabalhador.

2 — Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efectivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção das férias, os resultados de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efectivo de serviço.

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

Cláusula 9.^a

Avaliação do desempenho profissional

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

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

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

4 — Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituíam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, adquirindo-se o direito à promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 10.^a

Efeitos da falta de título profissional

1 — Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

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

3 — Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço,

aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for requerida licença sem vencimento nos termos do n.º 1 da cláusula 62.^a («Licenças sem retribuição»).

Cláusula 11.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

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

2 — As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de contrato de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respectiva retribuição.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade empregadora

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

l) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e nesta DA;

m) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo as que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

k) Promover o bem-estar dos clientes;

l) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da vida privada de que tome conhecimento;

m) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2 — O dever de obediência respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora

como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta DA, na lei ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos nesta DA ou na lei;

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

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 16.^a

Poder de direcção

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

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrup-

ções e os intervalos previstos na lei e na presente DA como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e na presente DA.

2 — Os períodos de trabalho diário e semanal, em regime de adaptabilidade, podem ser modelados dentro de um período de referência de 26 semanas, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas;

c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as dtas horas;

d) Por acordo individual entre o empregador e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho individualmente acordado tem de obter previamente o acordo expresse do trabalhador.

3 — Há, com carácter excepcional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 19.^a

Organização do tempo de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos nesta DA e na lei, é da competência da entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 — Os trabalhadores envolvidos, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a redefinição e a reorganização dos horários de trabalho.

3 — Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

4 — Os horários de trabalho do pessoal afecto ao serviço de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, podem ser organizados sem observância do período de descanso diário, por um período máximo de 24 horas, desde que obtido o acordo expresse e prévio do trabalhador.

5 — O período máximo de 24 horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efectivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do n.º 3 desta cláusula.

6 — Os horários de trabalho são organizados segundo as seguintes modalidades:

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

Cláusula 20.^a

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de entrada e saída, bem como os intervalos de descanso são constantes.

2 — A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Quando sejam prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, o trabalhador tem direito a um intervalo suplementar de quinze minutos, o qual é considerado como tempo de trabalho efectivo.

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

5 — Excepcionalmente, nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja o acordo do trabalhador, o intervalo previsto no n.º 2 da presente cláusula pode ter a duração de quatro horas.

Cláusula 21.^a

Horário flexível

1 — Considera-se horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em oito semanas.

5 — Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 22.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

3 — A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

4 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

5 — O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, previstas nesta DA ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição, que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for igual ou superior a cinco horas diárias.

6 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes nesta DA que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno e trabalhador nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores nocturnos a exercer funções de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos aos limites diários na prestação de trabalho nocturno.

3 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 45.^a («Retribuição do trabalho nocturno»).

Cláusula 24.^a

Horário por turnos

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido

assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, accionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora.

6 — A permanência no posto de trabalho para a execução total ou parcial de um novo turno será contada como trabalho suplementar.

7 — Na organização do trabalho em regime de turnos deve ser tido em conta que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos ou que prestam serviço em estabelecimentos autorizados a laborar ao domingo, para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Nas situações referidas na segunda parte do número anterior, o horário deve ser organizado de forma que, pelo menos seis vezes por ano, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

4 — Em regime de trabalho por turnos, o descanso semanal deve garantir ao trabalhador um período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, sem prejuízo de eventual acordo em sentido diferente estabelecido individualmente com o trabalhador.

Cláusula 26.^a

Noção e natureza do trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou na presente DA.

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

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivos de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar é retribuída nos termos da cláusula 48.^a («Retribuição do trabalho suplementar»).

Cláusula 27.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas diárias por dia normal de trabalho e 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2 — O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual por comparação com os horários a tempo completo em vigor, para a mesma função e categoria, na entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 29.^a

Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 30.^a

Mobilidade funcional

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

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

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a dois anos para os casos de gestão e nove meses nos restantes casos.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 31.^a

Noção de local habitual de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador efectivamente presta funções.

3 — O trabalhador deve realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, sendo os respectivos custos da responsabilidade da entidade empregadora.

4 — O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho, cabendo à entidade empregadora suportar o acréscimo de custos resultantes da multiplicidade de locais habituais de trabalho, desde que o meio de transporte utilizado seja o mais adequado em termos de tempo e custos a dispendar.

Cláusula 32.^a

Prestação de trabalho em local não fixo

1 — A prestação de trabalho pode ser predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida.

2 — As condições do exercício da prestação de trabalho prevista no número anterior são definidas por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 33.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho definitivamente quando se verifique a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelhos limítrofes ou a distância entre ambos os locais seja inferior a 40 km.

3 — Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

4 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 67.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

5 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 45 de antecedência.

6 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalha-

dor, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

7 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas.

Cláusula 34.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

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

3 — Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe ou que a distância entre ambos os locais seja inferior a 40 km.

4 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível, o qual não pode exceder seis meses, salvo acordo entre as partes.

5 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 35.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1 — O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efective a transferência.

2 — Na situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 — É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 36.^a

Comissão de serviço

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

Cláusula 37.^a**Cedência ocasional**

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

Cláusula 38.^a**Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica**

Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específica do sector da hospitalização privada, designadamente:

a) Para introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas ou produção de meios de diagnóstico;

b) Para satisfação de necessidades temporárias decorrentes da celebração de protocolos com o Estado ou entidades públicas e ou privadas, nacionais ou estrangeiras, para a prestação de cuidados de saúde que envolvam internamento.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 39.^a**Noção de retribuição**

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

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

3 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — O anexo II estabelece as retribuições base mensais devidas aos trabalhadores no âmbito do período normal de trabalho.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta DA, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 40.^a**Pagamento da retribuição**

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

Cláusula 41.^a**Subsídio de férias**

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

2 — O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um primeiro período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado se o trabalhador assim o preferir.

3 — No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado a termo por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e nesta DA, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta DA têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

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

Cláusula 43.^a**Subsídio de refeição e direito a refeições**

1 — Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições.

2 — Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 — Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a € 4,80 por cada dia efectivo de serviço.

4 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5 — A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6 — Perde ainda direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição o trabalhador que falte injustificadamente ao serviço no dia em causa.

Cláusula 44.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho é a seguinte:

- a) 25 % da retribuição base mensal, quando não sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula:

$$(Número\ de\ horas\ diárias \times 25\ \% \ da\ retribuição\ base\ mensal)$$

quando for acordado o alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;

- c) 15 % da retribuição base mensal para as situações em que sejam observados os períodos normais de trabalho acordados.

2 — Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de administração ou funções de gestão na entidade empregadora.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

2 — As entidades empregadoras podem, em alternativa à compensação referida no número anterior e em relação aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, optar pela atribuição da retribuição prevista na cláusula seguinte.

3 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

Cláusula 46.^a

Trabalho por turnos

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

- a) 15 % da retribuição base mensal, nos casos em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período nocturno;
- b) 10 % da retribuição base mensal, nos casos em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período nocturno.

2 — O subsídio de turno previsto na alínea a) do número anterior inclui o pagamento do trabalho nocturno.

3 — Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

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

Cláusula 47.^a

Trabalho em feriados

1 — Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respectivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respectiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de duração proporcional à do trabalho prestado ou ao acréscimo de 150 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 1 da cláusula 28.^a («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 48.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela 1.^a hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o controlo de meios de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a € 28,80.

2 — Os trabalhadores que auferam abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

3 — Quando a entidade empregadora assumir o risco decorrente do exercício da actividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento, não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

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

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
 Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta DA têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2 — 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.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;
- d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar comprovado documentalmente, até ao limite de 30 dias em cada ano civil.

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

5 — 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.

6 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, não havendo, contudo, direito à percepção do subsídio de refeição nem do abono para falhas.

7 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 41.^a («Subsídio de férias»).

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta DA.

9 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 52.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral do novo período de férias vencido em 1 de Janeiro deste último ano e do disposto quanto à marcação do período de férias no artigo 53.º desta DA.

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

Cláusula 53.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

5 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser ela-

borado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 54.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 55.^a

Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador.

3 — No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

Cláusula 56.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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.

Cláusula 58.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos desta DA e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e durante o tempo estritamente necessário para o efeito.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 59.^a**Comunicação das faltas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias seguidos.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias seguidos após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 10 dias seguidos após tal notificação.

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

Cláusula 60.^a**Consequências das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 58.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 61.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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 a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta mi-

nutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SECÇÃO IV**Outras situações****Cláusula 62.^a****Licenças sem retribuição**

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII**Disciplina****Cláusula 63.^a****Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e nesta DA.

2 — Constitui infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 64.^a**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito desta DA são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Transferência de serviço ou local de trabalho;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A transferência de local de trabalho não pode causar prejuízo sério ao trabalhador.

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

Cláusula 65.^a

Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador e a sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento colectivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovido pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 67.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos 1,5 meses de retribuição mensal base por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4 — A indemnização prevista no n.º 1 pode porém ser reduzida para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Quando o trabalhador tenha registo de pelo menos três sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de cinco faltas injustificadas, uma redução de 0,5 meses por cada ano de antiguidade;

b) Quando o trabalhador tenha registo de até duas sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de três faltas injustificadas, uma redução de 0,25 meses por cada ano de antiguidade.

5 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 68.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de

30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, o empregador pode exigir uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

CAPÍTULO IX

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta DA aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — No caso de atribuição do complemento do subsídio de doença, este deve ser igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

Cláusula 70.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por esta DA ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, sempre que esse direito não seja integralmente garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4 — Se de um acidente de trabalho resultar incapacidade parcial permanente do trabalhador, a empresa obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e retribuindo-o com um vencimento nunca inferior ao que auferia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 71.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos nesta DA e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente

em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

3 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 72.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de doze horas por mês retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 25 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 74.^a

Direito à informação e consulta

1 — Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas nesta DA, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 75.^a

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1 — Compete aos trabalhadores e designadamente aos sindicatos outorgantes desta DA definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2 — Durante a vigência inicial deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os sindicatos outorgantes comprometem-se a não declarar greve tendo como objectivo a sua modificação, excepto quando se verifique incumprimento da presente convenção colectiva ou alteração anormal das circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 76.^a

Serviços mínimos

1 — Durante a greve, os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos garantindo que sejam mantidos os serviços que prestam directamente tratamento, diagnóstico e apoio aos doentes internados, àqueles cujo internamento já se encontra agendado e aos que vierem a ser recebidos em regime de urgência.

2 — Durante a greve, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores por elas representados asseguram ainda os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações que estejam habitualmente a seu cargo.

Cláusula 77.^a

Cobrança de quotas

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO XI

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 78.^a

Comissão paritária

1 — A APHP e a FETESE constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da APHP e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta DA.

2 — A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta DA ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da presente DA, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante desta DA.

7 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias seguidos a contar da publicação desta DA, a identificação dos respectivos representantes.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as comunicações referidas no número anterior.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 79.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão da presente DA pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação da presente DA não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designada-

mente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia não económica atribuída pelo empregador ou acordada entre as partes, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 81.^a

Regulamentação colectiva anterior (revogação)

Com a entrada em vigor da presente DA são por ela revogados e substituídos os seguintes instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1993;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1994;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1999;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2001;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2003.

Cláusula 82.^a

Diuturnidades

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor da presente DA cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que nessa data já tenham vencido ou adquirido o direito a vencer diuturnidades ao abrigo do

CCT agora revogado mantêm o direito à sua percepção, como valor autónomo, o qual fica estabilizado no valor de € 27,12 cada diuturnidade.

Cláusula 83.^a

Reclassificação profissional

1 — Com efeitos à data da entrada em vigor da presente DA, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as seguintes regras:

a) Serviços de apoio à saúde

1 — Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar hospitalar ou de hemodiálise transitam para a categoria profissional de auxiliar de acção médica, de acordo com a antiguidade detida.

2 — A transição para a categoria profissional de auxiliar de acção médica especialista está condicionada à existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora.

b) Serviços administrativos

1 — Os trabalhadores administrativos são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Director de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços	Coordenador geral de serviços.
Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Chefe de secção	Gestor de serviços administrativos.
Operador de computador Assistente administrativo I e II	Técnico administrativo III.
Secretário de direcção II Secretário de direcção I	Técnico de secretariado III. Técnico de secretariado II.
Caixa Escriturário de 1. ^a Recepcionista (com mais de seis anos).	Técnico administrativo II.
Escriturário de 2. ^a e 3. ^a Recepcionista (com menos de seis anos). Assistente de consultório Telefonista Cobrador	Técnico administrativo I.

c) Serviços gerais

Os trabalhadores dos serviços gerais são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Encarregado de roupa/lavandaria Empregado de roupa/lavandaria (com mais de oito anos).	Gestor de serviços gerais. Auxiliar de serviços gerais III.

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Empregado de roupa/lavandaria (de seis a oito anos).	Auxiliar de serviços gerais II.
Empregado de roupa/lavandaria (até seis anos).	Auxiliar de serviços gerais I.
Contínuo.	
Trabalhador de limpeza.	

d) Técnicos de gestão

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções técnicas de gestão são reclassificados numa das categorias profissionais do grupo «Técnicos de gestão» desde que preencham todas as condições previstas nos descritivos funcionais do anexo I.

2 — A transição para a categoria profissional de técnico especialista está condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora.

e) Técnicos de saúde

1 — Os trabalhadores que estavam classificados numa das categorias profissionais de técnicos paramédicos previstas no CCT agora revogado transitam para a categoria de técnicos de saúde de acordo com a antiguidade detida nos termos do quadro seguinte:

Antiguidade	Nova designação
Mais de 10 anos.	Técnico de saúde especialista.
Entre 7 e 10 anos.	Técnico de saúde III.
Entre 3 e 6 anos.	Técnico de saúde II.
Até 2 anos.	Técnico de saúde I.

2 — A transição para as categorias profissionais de técnico de saúde especialista I e II está ainda condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora. Os técnicos de saúde que não cumpram todos estes requisitos são reclassificados como técnico de saúde III, mesmo que tenham antiguidade superior a oito anos.

3 — Os trabalhadores classificados como ajudante técnico de análises clínicas e como ajudante técnico de fisioterapia são reclassificados como técnico de saúde I.

f) Técnicos de segurança

Os trabalhadores que exercem funções de vigilância, prevenção e segurança são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Técnico de prevenção e segurança.	Técnico de segurança II.
Vigilante.	Técnico de segurança I.

g) Serviços técnicos de manutenção

Os trabalhadores que exercem funções técnicas de manutenção são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Encarregado.	Técnico de manutenção-chefe.
Oficial de 1.ª.	Técnico de manutenção II.
Oficial de 2.ª e 3.ª.	Técnico de manutenção I.

h) Hotelaria

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de cozinheiro, empregado de mesa, empregado de bar e despenseiro transitam, respectivamente, para as categorias de cozinheiro I, cozinheiro II, cozinheiro III, chefe de cozinha, técnico de restauração I, técnico de restauração II, técnico de restauração chefe e ecónomo, de acordo com a antiguidade detida.

i) Fogueiros

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de fogueiro encarregado e fogueiro transitam respectivamente para a categoria de operador de produção térmica encarregado e operador de produção térmica/fogueiro de 1.ª ou 2.ª classe, de acordo com a carreira profissional detida.

2 — Todas as categorias profissionais não previstas nas alíneas e tabelas constantes do número anterior são eliminadas e os trabalhadores que nelas estejam eventualmente inseridos são reclassificados de acordo com as funções efectivamente exercidas e a antiguidade detida.

Cláusula 84.^a

Aplicação das tabelas salariais

1 — Do anexo II referido no n.º 4 da cláusula 39.^a supra («Noção de retribuição») constam quatro tabelas de retribuições base: as tabelas A, B, C e D, que entrarão todas em vigor, com o conjunto da presente DA, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As tabelas referidas no número anterior produzem efeitos a partir das seguintes datas e durante os seguintes períodos de tempo:

- a) Tabela A — a partir de 1 de Maio de 2011;
- b) Tabela B — a partir de 1 de Maio de 2008 e até 30 de Abril de 2009;
- c) Tabela C — a partir de 1 de Maio de 2009 e até 30 de Abril de 2011;
- d) Tabela D — a partir de 1 de Maio de 2011.

3 — As tabelas de retribuições base referidas nos números anteriores não se aplicam por qualquer forma aos trabalhadores que em 1 de Maio de 2008, 2009 e 2011 auferiam e venham a auferir retribuições base de valor igual ou superior ao das constantes de tais tabelas, para as respectivas categorias e funções.

4 — A retribuição base do nível 10 da tabela A só se aplicará a partir de 1 de Maio de 2011. Quanto aos anos anteriores, a partir de 1 de Maio de 2008, as actualiza-

ções serão feitas pelo nível que nas respectivas tabelas correspondia aos trabalhadores que desempenhavam as mesmas funções.

5 — O pagamento das diferenças de retribuição base resultantes da aplicação das tabelas B e C será efectuado em 12 prestações mensais entre 1 de Maio de 2011 e 30 de Abril de 2012, sem prejuízo de, ao nível de empresa, ser acordado esquema diferente.

Cláusula 85.^a

Cláusulas de expressão pecuniária

Entrada em vigor

As cláusulas de expressão pecuniária que, além das retribuições de base referidas na cláusula, anterior constam da presente DA, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2011.

Lisboa, 15 de Março de 2011. — O Árbitro Presidente, *José Luís Nogueira de Brito*. — O Árbitro da Parte Trabalhadora, *António da Conceição Correia* (voto de vencido). — O Árbitro da Parte Empregadora, *Luís Biotte Chorão*.

Declaração de voto do árbitro de parte trabalhadora

Subscrevo vencido relativamente às cláusulas com expressão pecuniária (com exclusão das constantes do relatório pericial), pela razão seguinte:

As tabelas salariais propostas pelo perito e adoptadas pelo TA, foram construídas exclusivamente com base no IPC respeitante aos anos em que não se verificou a actualização da tabela salarial referente a esta convenção colectiva. Sustentada neste único critério, as tabelas em causa não consideram nem repercutem qualquer ganho de produtividade, limitando-se a evitar (apenas parcialmente) a efectiva diminuição do poder aquisitivo dos trabalhadores por elas abrangidos.

Não resultando assim daquela actualização salarial mais do que a simples manutenção do rendimento do trabalho inicialmente assegurado, não se vislumbra justificação plausível para que se proceda à alteração de cláusulas de expressão pecuniária em sentido mais desfavorável para o trabalhador, esvaziando, por tal via, grande parte da reposição de rendimentos supostamente operada pela actualização da tabela salarial. — *António da Conceição Correia*.

ANEXO I

Definição de funções e carreira profissional

1 — Auxiliares de acção médica — AAM

A admissão na carreira de auxiliar de acção médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica ou experiência equivalente.

Auxiliar de acção médica especialista. — É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro, colabora na prestação de cuidados especiais a alguns doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação,

higiene, conforto e ambiente; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira.

O acesso ao nível de especialista ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

Auxiliar de acção médica (níveis II e III). — É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira.

O acesso aos níveis II e III ocorre, respectivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Auxiliar de acção médica (nível I). — É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efectua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços.

2 — Serviços administrativos — ADM

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de actividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, recepção, *call-center*, hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino secundário ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Director-geral de serviços (ou coordenador/chefe geral de serviços). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços administrativos; participa na definição de políticas e objectivos e gere, nas suas diversas vertentes, os meios colocados à sua disposição.

Gestor de serviços administrativos (ou chefe de serviço/departamento). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as actividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho.

Técnico administrativo (níveis II e III). — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Técnico administrativo (nível I). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Técnico de secretariado (nível III). — É o trabalhador adstrito à administração, gerência ou outros cargos de gestão que executa trabalhos de escritório com iniciativa e sentido de responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de actas e arquivo.

Técnico de secretariado (níveis I e II). — É o trabalhador que colabora directamente com outros profissionais com funções de direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas.

O acesso aos níveis II e III nas categorias da área administrativa ocorre, respectivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

3 — Serviços gerais

A admissão na carreira de auxiliar de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário. Para as funções de gestão é requerido o 3.º ciclo do ensino secundário ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

Gestor de serviços gerais. — É o trabalhador que coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas actividades; define e implementa processos de trabalho adaptados às necessidades do serviço; acompanha a equipa na execução de funções.

Auxiliar de serviços gerais (níveis II e III). — É o trabalhador que, sob supervisão ocasional, executa tarefas de âmbito geral, não ligadas à acção médica, aplicando soluções conhecidas e experimentadas.

O acesso aos níveis II e III ocorre, respectivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Auxiliar de serviços gerais (nível I). — É o trabalhador que, sob supervisão directa, executa tarefas gerais simples, não ligadas à acção médica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

4 — Técnicos de gestão

Agrupam funções de direcção e funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento não médicas nem paramédicas (finanças, contabilidade, recursos humanos, hotelaria, etc.). Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Director-geral (ou coordenador). — É o trabalhador que dirige e coordena uma ou várias direcções da empresa, contribuindo e participando na definição das políticas e estratégias empresariais; reporta directamente à administração e é responsável pela definição de políticas e pelo controlo do negócio dentro dos objectivos estratégicos delimitados.

Director. — É o trabalhador que dirige e coordena uma direcção da empresa, contribuindo para a definição das

políticas e estratégias empresariais; reporta directamente à administração ou a um director-geral e é responsável pela planificação, gestão e controlo operacionais de uma área do negócio.

Subdirector. — É o trabalhador que, no âmbito dos poderes que lhe forem atribuídos por um director-geral ou director, planeia, gere e controla um conjunto de actividades e recursos em consonância com as políticas e objectivos que lhe forem determinados; contribui e participa na definição de políticas e objectivos da direcção em que se integra.

Técnico especialista II — T1. — É o trabalhador de quem se requer um conhecimento profundo da área, organizações e mercado onde se insere a actividade da empresa; assegura funções de consultadoria, que dirão respeito relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados; pode actuar como representante da empresa e assegurar a supervisão de outros colaboradores.

O acesso ao nível de técnico especialista II ocorre por decisão da entidade empregadora, após 10 anos de experiência profissional.

Técnico especialista I — T2. — É o trabalhador de quem se requer um conhecimento sólido da área, organizações e mercado onde se insere a actividade da empresa; assegura funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir bons conhecimentos científicos ou técnicos; pode assegurar a supervisão de outros colaboradores.

O acesso ao nível de técnico especialista I ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional.

Técnico III — T3. — É o trabalhador que, sendo detentor de grande experiência e bons conhecimentos da área, organizações e mercado onde se insere a actividade da empresa, assegura a emissão de pareceres e propostas para a concretização de diversos projectos.

Experiência profissional de referência: entre cinco e sete anos.

Técnico II — T4. — É o trabalhador que, sendo detentor de bom domínio de áreas técnicas, orienta e coordena com autonomia actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos, soluções técnicas ou métodos de trabalho; pode assegurar a supervisão funcional de outros colaboradores.

Experiência profissional de referência: entre dois e quatro anos.

Técnico I — T5. — É o trabalhador que, dominando áreas técnicas especializadas, desenvolve com autonomia, mas sob supervisão global, actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos, soluções técnicas ou métodos de trabalho.

Experiência profissional de referência: até dois anos.

Técnico estagiário — T6. — É o trabalhador que, sendo detentor apenas de formação académica, inicia a sua integração na empresa e a aprendizagem da actividade, sempre sob a supervisão próxima.

Tempo máximo de permanência na categoria: um ano.

5 — Técnicos de saúde

Agrupam funções de direcção e funções técnicas nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta,

etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Director técnico. — É o trabalhador que dirige e coordena as actividades de planificação, gestão e controlo operacional na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; emite pareceres técnicos, articula a actuação da sua direcção com outras áreas da saúde e realiza cuidados/actos directos de saúde sempre que necessário.

Gestor técnico. — É o trabalhador que assegura a gestão de um ou mais serviços na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, participando na definição das respectivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão e realiza cuidados/actos directos de saúde sempre que necessário.

Técnico superior de saúde especialista — TSS4. — É o trabalhador que, para além da realização de cuidados directos de saúde da sua especialidade, em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o director ou gestor no desenvolvimento de projectos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de actividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão.

O acesso ao nível de técnico superior de saúde especialista ocorre por decisão da entidade empregadora, após 10 anos de experiência profissional

Técnico superior de saúde sénior — TSS3. — É o trabalhador que realiza e assegura, através dos métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, selecciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; efectua o registo e actualização dos ficheiros de clientes, exames e tratamentos efectuados; pode participar em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação.

Experiência profissional de referência: entre 7 e 10 anos.

Técnico superior de saúde — TSS2. — É o trabalhador que assegura, através dos métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, selecciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; efectua o registo e actualização dos ficheiros de clientes; pode participar em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação; apoia e acompanha a integração e desenvolvimento profissional dos técnicos de saúde — TS1.

Experiência profissional de referência: entre três e sete anos.

Técnico de saúde — TS1. — É o trabalhador que apoia operacionalmente o técnico superior de saúde na recolha de meios, na preparação do cliente ou prestação de serviços de saúde; vai assumindo autonomia funcional de acordo com os conhecimentos adquiridos.

Tempo máximo de permanência na categoria: três anos/início de carreira.

Ramos e profissões abrangidas:

Técnico superior de engenharia sanitária: o engenheiro sanitarista é um profissional habilitado para aplicar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão

dos factores ambientais que afectam a saúde e o bem-estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos de qualidade do ambiente;

Farmacêutico: o técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional responsável pela problemática do medicamento assegurando a prestação de assistência medicamentosa ao doente, desenvolvendo para o efeito actividades de carácter técnico e científico relacionadas com terapêutica e a sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, a informação e a educação sanitária;

Técnico superior de genética: o técnico superior de saúde do ramo da genética é o profissional habilitado para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana;

Técnico superior de física hospitalar: o físico hospitalar é o profissional responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte física e engenharias médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico de aquisição e manutenção do equipamento, a realização dos actos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspectos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação, de forma a evitar danos a doentes, pessoal e público em geral, de acordo com as normas vigentes a nível nacional e internacional e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas;

Técnico superior nutricionista: o nutricionista é o profissional que desenvolve funções técnico-científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional;

Técnico superior de análises clínicas e de saúde pública: desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;

Técnico superior de anatomia patológica, citológica e tanatológica: profissional responsável pelo tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagens de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo de diversas fases da técnica citológica;

Técnico superior de audiologia: profissional responsável pelo desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;

Técnico superior de cardiopneumologia: centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;

Dietista: profissional responsável pela aplicação de 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 superior de farmácia: profissional responsável pelo desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamento e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;

Fisioterapeuta: centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base, essencialmente no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida;

Higienista oral: realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;

Técnico superior de prótese dentária: realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;

Técnico superior de medicina nuclear: desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e 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 superior de neurofisiologia: realização de 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 ou computadorizadas;

Oftalmologista: desenvolvimento de actividades no campo de diagnóstico e tratamento dos distúrbios da mobilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas, realização de 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, programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação da saúde;

Técnico superior ortoprotésico: avaliação de 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, de desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação de dispositivos fabricados e respectivo ajustamento quando necessário;

Técnico superior de radiologia: realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm e na promoção da saúde, utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

Terapeuta da fala: desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

6 — Segurança e saúde no trabalho

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica certificada.

Técnico de segurança e saúde no trabalho (níveis I e II). — É o trabalhador que procede à inspecção de locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho com o objectivo de identificar factores de risco de acidentes ou susceptíveis de pôr em causa a saúde dos trabalhadores; regista irregularidades e investiga acidentes ocorridos, reportando as causas e propondo as providências adequadas; é responsável por acções de formação, pela divulgação das normas de segurança e medidas de prevenção e pela compilação de dados estatísticos sobre a matéria.

O acesso ao nível II ocorre após sete anos de experiência profissional.

7 — Segurança

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica certificada.

Técnico de segurança II. — É o trabalhador que superintende e ou executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua actividade.

Técnico de segurança I. — É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento; coadjuva o técnico de segurança II nas suas funções.

O acesso ao nível II ocorre após cinco anos de experiência profissional.

8 — Serviços técnicos de manutenção

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

Técnico de manutenção-chefe. — É o trabalhador que orienta, coordena e controla uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica; define, adapta e implementa processos de manutenção, garantindo a qualidade do serviço prestado.

Técnico de manutenção (níveis I e II). — É o trabalhador que planeia, prepara e aplica os elementos necessários à realização dos trabalhos de reparação e manutenção dos equipamentos da sua área de especialização.

O acesso ao nível II ocorre após três anos de experiência profissional.

9 — Hotelaria

9.1.1 — Chefe de cozinha. — De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confecção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confecção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

9.1.2 — Cozinheiro III. — Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha: prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confecção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis anos.

9.1.3 — Cozinheiro II. — Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha: prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confecção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: três a seis anos.

9.1.4 — Cozinheiro I. — Exerce as funções descritas para o cozinheiro II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro considerado adequado.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

9.2 — Mesa/bar:

9.2.1 — Técnico de restauração-chefe. — De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da co-

zinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa ou bar considerado adequado.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

9.2.2 — Técnico de restauração II. — Sob a orientação e controlo de técnico de restauração-chefe: serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios; prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa considerado adequado.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

9.2.3 — Técnico de restauração I. — Exerce as mesmas funções do técnico de restauração II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

10 — Económico

10.1 — Económico II. — Constitui cargo de gestão com enquadramento hierárquico definido em concreto em cada unidade.

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; organiza, coordena, orienta e vigia todas as unidades; define e implementa processos; assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades; requisita os bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades; mantém em dia um inventário de todo o material existente nas unidades e mantém em dia um inventário de todo o material requisitado e consumido.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de económico.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

10.2 — Económico I. — Coadjuva o económico II nas suas funções.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de económico.

11 — Operadores de produção térmica/fogoeiros

A admissão na carreira de operador de produção térmica/fogoeiro está condicionada à idade mínima de 18 anos, à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e às condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogoeiro e fogoeiro fixadas

no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele Regulamento.

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador habilitado com a carta de fogueiro que coordena funcionalmente uma equipa de operadores de produção térmica/foguesiros.

Operador de produção térmica/fogueiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Enquadramentos e retribuições mínimas mensais

Tabela A

Efeitos em 2011-2012

Nível	Categorias Profissionais	PERITO
12	director geral director coordenador-geral de serv administrativos	950,50
11	chefe de serviços gestor de serv administrat subdirector	930,50
10	técnico especialista II	829,50
9	encarregado de fogueiro técnico administrativos III técnico de manutenção chefe técnico de secretariado III técnico especialista I técnico de segurança e saúde no trabalho II	823,60
8	chefe de cozinha técnico III	820,90
7	técnico de restauração-chefe técnico de secretariado II técnico II	788,50
6	fogueiro de 1ª técnico administrativo II técnico de secretariado I técnico de segurança e saúde no trabalho I técnico de segurança II técnico I	724,30
5	cozinheiro III economista II gestor de serviços gerais motorista técnico de manutenção II técnico estagiário auxiliar de acção médica especialista	682,50
4	auxiliar de acção médica III fogueiro de 2ª técnico administrativo I	615,20
3	auxiliar de acção médica II auxiliar de serviços gerais III cozinheiro II ecónomo I técnico de manutenção I técnico de restauração II técnico de segurança I	603,40
2	auxiliar de acção médica I auxiliar de serviços gerais II	516,70
1	auxiliar de serviços gerais I cozinheiro I técnico de restauração I	510,50

Tabela B (1)

Efeitos em 2008-2009

nível 12 ex 15	880,00
nível11 ex 14	880,00
nível 10 (novo)	
nível 9 ex 12	780,71
nível 8 ex 11	778,35
nível 7 ex 10	747,62
nível 6 ex 9	686,74
nível 5 ex 8	647,15
nível 4 ex 7A	583,32
nível 3 ex 7	572,09
nível 2 ex 6	489,94
nível 1 ex 5	484,03

Tabela C (1)

Efeitos em 2009 a 2011

nível 12 ex 15	894,08
nível11 ex 14	894,08
nível 10 (novo)	
nível 9 ex 12	793,20
nível 8 ex 11	790,80
nível 7 ex 10	759,58
nível 6 ex 9	697,73
nível 5 ex 8	657,50
nível 4 ex 7A	592,65
nível 3 ex 7	581,24
nível 2 ex 6	497,78
nível 1 ex 5	491,77

(1) A aplicação das tabelas B e C deverá ter em conta o disposto na cláusula 83.ª sobre reclassificação profissional.

Tabela D

Tabela de técnicos de saúde

Efeitos a 1 de Maio de 2011

Nível	Categorias Profissionais	RETRIBUIÇÃO
6	Director Técnico	2097,50
5	Gestor Técnico	1906,37
4	Técnico superior de saúde especialista	1725,30

Nível	Categorias Profissionais	RETRIBUIÇÃO
3	Técnico superior de saúde III	1338,00
2	Técnico superior de saúde II	1106,60
1	Técnico de saúde I	925,50

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o registo n.º 50/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada em 7 de Fevereiro de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 4, de 28 de Fevereiro de 1989.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e âmbito objectivo

O SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa é uma estrutura sindical dos trabalhadores

que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino, à formação profissional, à educação ao longo da vida ou à ciência, dentro do seu âmbito geográfico.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico do SDPGL compreende os distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal.

Artigo 3.º

Sede, delegações e subdelegações

- 1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.
- 2 — O Sindicato tem delegações distritais em Lisboa, Santarém e Setúbal e subdelegações nos concelhos onde as condições as tornem necessárias de acordo com o âmbito geográfico previsto no artigo anterior e conforme a direcção o decida.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Sindicalismo democrático e autonomia

1 — O Sindicato orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados.

2 — O Sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 — O Sindicato apoia responsavelmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4 — O Sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

Artigo 5.º

Objectivos

São objectivos principais do Sindicato:

- a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;
- b) A luta pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que a ambas têm direito os cidadãos ao longo de toda a vida;
- c) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que

dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

Para a prossecução dos seus objectivos o Sindicato adere à Federação Nacional da Educação (FNE)

§ único. O Sindicato pode desvincular-se da FNE, desde que nesse sentido se pronuncie o congresso.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 7.º

Qualidade de associado

Podem ser sócios do Sindicato:

- 1) Os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino, à formação profissional, à educação ao longo da vida ou à ciência;
- 2) Os professores em situação de reforma, aposentação, licença ou em situação de desemprego temporário.

§ único. Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

Artigo 8.º

Admissão

1 — O pedido de admissão é feito à direcção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos Estatutos.

2 — A readmissão está regulada no artigo 14.º

Artigo 9.º

Indeferimento da admissão

1 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias, a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso, para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo na instância recorrida que, nos cinco dias subsequentes, remeterá o processo ao conselho geral.

4 — Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em ultima instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 10.º

Direitos dos associados. Direito de tendência

1 — São direitos do associado:

- a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;

b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;

c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, com a excepção referida no parágrafo único do artigo 7.º;

e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;

f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos Estatutos;

g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

h) Apelar para o congresso em caso de sanção de expulsão;

i) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção, por correio registado;

j) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros dos corpos gerentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo gasto em actividades determinadas directamente pela direcção ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho nocturno, extraordinário ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou nas férias.

3 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos, para esse efeito:

a) Os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única;

b) É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direcção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições do estatuto e regulamentos do Sindicato;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;

g) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;

h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

Suspensão

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por períodos superiores a três meses excepto nos casos de não percepção de vencimento, por doença ou de cumprimento de serviço militar;

b) Estejam temporariamente a exercer a profissão fora da área do Sindicato, a menos que manifestem expressamente pretender manter o vínculo ao Sindicato, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas;

c) Tenham sido objecto da pena disciplinar de suspensão.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de associado

A qualidade de associado cessa:

a) Por declaração de vontade do sócio, formulada por escrito;

b) Por cessação de funções, salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;

c) Por aplicação da pena de expulsão.

Artigo 14.º

Readmissão

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2 — Verificada a hipótese prevista no artigo 12.º, alínea a), a readmissão não poderá ocorrer antes de esgotado o prazo de um ano.

3 — Não será observada a dilação referida no número anterior quando o antigo associado faça acompanhar o pedido de readmissão do pagamento das quotas correspondentes ao tempo decorrido sobre o termo do prazo a que alude o artigo 10.º, n.º 1, alínea i).

4 — O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Penas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infringjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — A medida disciplinar referida na alínea d) será aplicável aos sócios que violem dolosa e gravemente os estatutos ou não acatem deliberações dos órgãos competentes; a medida disciplinar referida na alínea e) será aplicável aos sócios que efectuem grave violação dos deveres fundamentais.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 16.º

Competência disciplinar

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será remetido ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito da direcção não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que reputar necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão ao Conselho Geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada à direcção.

Artigo 18.º

Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas cabe recurso para o conselho geral, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 17.º

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 19.º

Quotização ordinária

1 — O valor da quota será de 0,8 % sobre a retribuição líquida.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outros os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

Artigo 20.º

Isenção de quotas

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal.

Artigo 21.º

Redução de quotas

Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os professores em situação de aposentação, licença ou em situação de desemprego, a regulamentar pela direcção.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos centrais do Sindicato

SECÇÃO I

Órgãos centrais e mandato

Artigo 22.º

Órgãos centrais e mandatos

1 — São órgãos centrais do Sindicato:

- a) A mesa do congresso e do conselho geral;
- b) O congresso

- c) O conselho geral
- d) A direcção
- e) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — O mandato de cada órgão tem a duração de quatro anos, sem prejuízo de se manter em funções até à posse dos novos membros.

SECÇÃO II

Mesa do congresso e do conselho geral

Artigo 23.º

Composição, eleição, quórum deliberativo

1 — A mesa do congresso e do conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários e terá, ainda, dois suplentes.

2 — A mesa do congresso e do conselho geral e a direcção, são eleitos pelo congresso em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

3 — As deliberações da mesa são tomadas por maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 24.º

Competências

1 — Compete à mesa do congresso e do conselho geral, para além do previsto no artigo 52.º:

a) Assegurar um bom funcionamento e o expediente das sessões no congresso e do conselho geral;

b) Dar publicidade às deliberações do congresso e do conselho geral.

2 — Compete em especial ao presidente da mesa:

a) Convocar o congresso e o conselho geral;

b) Conferir posse aos membros do congresso, da mesa, do conselho geral e da direcção;

c) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade que tenha conhecimento;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de acta dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

e) Assistir quando entenda conveniente, as reuniões da direcção sem direito a voto;

f) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 — Compete em especial ao vice-presidente:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

a) Minutar as actas;

b) Passar certidão de actas aprovadas;

c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as actas das suas reuniões.

SECÇÃO III

Do congresso

Artigo 25.º

Composição

1 — O congresso é constituído:

a) Pelo colégio de delegados eleitos nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos;

b) Pelos presidente e vice-presidentes da direcção;

c) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

2 — Os vogais da direcção, têm direito a participar no congresso, sem direito a voto.

Artigo 26.º

Reuniões, convocatórias, quórum constitutivo

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando como tal for convocado.

2 — A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa do congresso, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho geral ou de, pelo menos, 10 % ou 200 associados, através de aviso convocatório, publicado num dos jornais da localidade da sede do Sindicato com antecedência mínima de 90 dias quando se tratar da reunião ordinária ou de 60 dias se for extraordinária.

3 — Os requerimentos para convocação do congresso serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles constarão sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

4 — Em primeira convocatória o congresso reúne com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros e em segunda convocatória qualquer que seja o número de membros presentes, salvo disposição imperativa em contrário.

Artigo 27.º

Competências e quórum deliberativo

1 — Compete ao congresso:

a) Eleger os membros da mesa do congresso e do conselho geral, os membros da direcção e, ainda os membros do conselho geral;

b) Apreciar a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

c) Apreciar o relatório da direcção;

d) Discutir e aprovar as moções de estratégia, que incluem as grandes linhas de política reivindicativa e o plano de acção, apresentadas pelas listas concorrentes para o quadriénio seguinte;

e) Deliberar, sob proposta do conselho geral, da destituição, no todo ou em parte, da mesa da do congresso e do conselho geral, da direcção, do conselho geral e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

f) Autorizar o Sindicato a demandar os membros dos corpos gerentes por factos praticados no exercício dos seus cargos;

g) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, sem prejuízo da competência especial também atribuída ao conselho geral nos termos da alínea s) do artigo 33.º;

h) Deliberar, sob proposta da direcção, relativamente a filiação do Sindicato;

i) Deliberar sobre a fusão ou extinção do Sindicato, sobre proposta do conselho geral;

j) Apreciar os recursos de decisões disciplinares da competência exclusiva do conselho geral, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º;

l) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativamente, pelo Conselho Geral ou pela Direcção, no âmbito das respectivas competências;

2 — Na apreciação do plano de actividades que integra o referido na alínea d) do n.º 1 o Congresso terá de respeitar o programa da Direcção eleita.

3 — A deliberação prevista na alínea e) do n.º 1 será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não se possa aplicar a alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º por o conselho geral ter sido destituído;

4 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros do congresso presentes, com excepção das deliberações sobre alteração dos estatutos em que se exige o voto favorável de três quartos dos membros presentes e da deliberação sobre a dissolução do Sindicato que exige o voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

5 — As deliberações relativas às matérias referidas nas als. a) e b) no n.º 1 são tomadas em escrutínio secreto.

Artigo 28.º

Colégio de delegados

1 — O colégio de delegados deve reflectir a composição sectorial no âmbito geográfico do Sindicato.

2 — A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizada por sufrágio directo, secreto e universal, podendo ser abertas mesas de voto nas delegações distritais. Os resultados da eleição serão obtidos com recurso ao método de Hondt e registados em acta.

3 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo Conselho Geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo seguinte, e divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

4 — O número de delegados que integra o congresso é de 120, passando para 150 quando os associados ultrapassarem os 25 000; serão eleitos suplentes até ao máximo de 30 % do número de delegados efectivos, os quais serão chamados a assumir funções em caso de impedimento definitivo ou perda da qualidade de associado de delegados efectivos.

5 — Os delegados eleitos podem incluir membros de outros órgãos, excepto da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, mas não podendo o número de membros de um outro órgão ultrapassar o limite de um terço do total de membros do congresso, excepto se a lei permitir um limite maior, caso em que aplicará o limite legal.

Artigo 29.º

Organização

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva mesa, coadjuvada por uma comissão organizadora designada, para o efeito, pelo conselho geral de entre os seus membros.

2 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão estabelecidos em regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral sob proposta da comissão organizadora.

3 — À mesa compete garantir o bom funcionamento do congresso nos termos do regulamento.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 30.º

Função

O conselho geral é um órgão com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

Artigo 31.º

Composição

1 — O conselho geral é constituído por:

a) Os membros da mesa do congresso e do conselho geral;

b) Por 30 membros eleitos, a partir das várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, com recurso ao método de Hondt.

2 — A direcção, em termos a definir no seu regulamento interno, participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

3 — Os membros do conselho geral podem incluir membros de outros órgãos, excepto da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, mas não podendo o número de membros de um outro órgão ultrapassar o limite de um terço do total de membros do conselho geral, excepto se a lei permitir um limite maior, caso em que aplicará o limite legal.

Artigo 32.º

Composição das listas

As listas concorrentes ao conselho geral devem integrar elementos dos diferentes níveis de ensino.

Artigo 33.º

Competências, quórum constitutivo e deliberativo

1 — Compete ao conselho geral:

a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pelo congresso;

b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;

c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato, até 30 de Novembro, e as contas do exercício, incluindo o balanço, até 31 de Março, de cada ano;

d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso ou pela direcção no uso da sua competência;

e) Decretar a greve, sob proposta da direcção, por um período superior a três dias úteis;

f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;

g) Eleger a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

h) Aprovar o seu regulamento interno;

i) Apreciar e propor ao congresso a destituição da mesa do congresso e do conselho geral e da direcção, no todo ou em parte, salvo se o congresso já tiver sido convocado para esse efeito;

j) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 17.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que a habilitem a mais adequada tomada de decisão;

l) Dar parecer sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar da expulsão, apreciar os recursos interpostos das deliberações de não admissão de associados ou de penas disciplinares nos termos destes estatutos, bem como aplicar as penas disciplinares que são de sua competência nos termos do n.º 2 do artigo 16.º;

m) Requerer a convocação do Congresso extraordinário nos termos dos Estatutos, para exercício das suas competências;

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

o) Designar a comissão organizadora do congresso;

p) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para o colégio de delegados ao congresso, bem como o regulamento do funcionamento do congresso;

p) Elaborar e aprovar todos os regulamentos eleitorais para os órgãos do Sindicato previstos neste estatuto, bem como o regulamento do funcionamento do congresso;

q) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias a substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos, nos casos em que tal seja possível;

r) Eleger os seus representantes nos órgãos da FNE, quando tal esteja previsto nos estatutos da Federação;

s) Deliberar, excepcionalmente, sobre alterações aos Estatutos quando as mesmas visem sanar a nulidade imputada a algum(uns) artigo(s) dos mesmos, e comunicada ao Sindicato pelas entidades competentes para efectuar o controlo de legalidade previsto, nomeadamente, no Código do Trabalho;

f) Apreciar e propor ao Congresso a fusão ou extinção do Sindicato.

2 — Em primeira convocatória o conselho geral reúne com a presença da maioria dos seus membros; em segunda convocatória reúne qualquer que seja o número de membros presentes, salvo disposição legal imperativa.

3 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes ou, respeitando à matéria que alude a alínea i) do n.º 1., pela maioria de dois terços dos membros presentes ou à matéria da alínea s) do n.º 1, pela maioria de três quartos dos membros presentes.

4 — Na hipótese referida nas alíneas i), q), e r) do n.º 1 a votação é secreta.

Artigo 34.º

Reuniões e convocatórias

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano em Março e Novembro e, extraordinariamente, a requerimento de:

a) Direcção;

b) Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

c) Um terço dos seus membros;

d) 10 % ou 200 associados em pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocação do conselho geral faz-se através de aviso convocatório remetido a cada um dos seus membros e publicado num dos jornais da localidade da sede do Sindicato com a indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, hora e local da reunião.

3 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada membro e publicada com uma antecedência mínima de oito dias em relação à data da reunião.

4 — Os requerimentos para convocação extraordinária do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subseqüentes.

SECÇÃO V

Da direcção

Artigo 35.º

Função e composição

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato.

2 — A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e um número par de vogais compreendido entre 48 e 144 membros efectivos e 24 suplentes.

3 — A direcção escolhe quem, de entre os vice-presidentes, exercerá funções de tesoureiro.

4 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante o congresso e o conselho geral, excepto se tiverem votado contra a respectiva deliberação.

Artigo 36.º

Competências

1 — São funções da direcção:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato no respeito pelos presentes estatutos e pelas orientações e deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Executar o plano de actividades e as deliberações do congresso e do conselho geral;

d) Designar os membros que integrarão o secretariado de jubilados, criar ou extinguir secretariados regionais ou sub-regionais e designar os seus membros;

e) Elaborar e aprovar o seu regulamento interno;

f) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;

g) Dirigir os serviços do Sindicato, fazer contratações e respectivas rescisões e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;

h) Administrar as delegações;

i) Elaborar e actualizar permanentemente o inventário dos bens do Sindicato;

j) Elaborar e submeter à aprovação do conselho geral o relatório anual de actividades, o orçamento e as contas de exercício anuais;

l) Apresentar à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, para parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;

m) Requerer a convocação do congresso e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou, no caso do conselho geral, que a direcção entenda submeter-lhe;

n) Elaborar propostas e contrapropostas a apresentar a quaisquer entidades empregadoras ou respectivas associações, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho geral participando nos processos de negociação colectiva, fazendo-o directamente, ou no quadro da FNE, e outorgando as convenções colectivas de trabalho que se justifiquem;

o) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;

p) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da sua participação noutras instituições e organizações sindicais;

q) Decidir a admissão e a readmissão de associados, nos termos dos Estatutos;

r) Definir a forma de intervenção do Sindicato nos processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados;

s) Propor ao conselho geral a criação de quotas extraordinárias;

t) Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;

u) Propor ao conselho geral a criação de fundos afectos a determinados objectivos específicos e as suas regras de funcionamento;

v) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

x) Decretar greve, por um período não superior a três dias úteis e propor ao conselho geral a declaração de greve, por período superior a três dias úteis;

z) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do Sindicato, designadamente quanto ao funcionamento dos secretariats regionais ou sub-regionais;

aa) Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados e da assembleia de delegados sindicais;

ab) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

ac) Propor ao congresso a filiação do Sindicato noutras organizações, nacionais ou internacionais, de carácter sindical ou outro, e a sua desfiliação;

ad) Designar, quando os estatutos ou regulamentos das organizações em causa não obriguem a eleição, os representantes do Sindicato para determinados órgãos estatutários das organizações sindicais ou doutras em que

se encontre associado ou daquelas em que, por inerência, tenha direito a participar;

ae) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;

af) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

ag) Facultar à mesa do congresso e do conselho geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;

ah) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

2 — Para a concretização dos objectivos previstos no artigo 5.º, compete, ainda, à direcção propor ao conselho geral:

a) A constituição e a participação do Sindicato em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres;

b) A criação, gestão e administração, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, de instituições de carácter profissional, económico, social ou cultural bem como a sua forma de participação;

c) A prestação, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, de serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras.

Artigo 37.º

Competências do presidente

Ao presidente da direcção compete:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;

b) Representar a direcção perante os outros órgãos do Sindicato, bem como representar o Sindicato em actos públicos e nas organizações nacionais e internacionais, ou designar quem o represente;

c) Coordenar toda a actividade do Sindicato;

d) Propor à Direcção o projecto do seu regulamento interno;

e) Atribuir pelouros aos membros da direcção e definir as suas competências;

f) Exercer as competências que lhe sejam delegadas pela direcção;

g) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção.

Artigo 38.º

Funcionamento, quórum constitutivo e deliberativo

1 — O funcionamento da direcção é definido por regulamento interno, por si aprovado.

2 — A direcção reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente ou a requerimento, devidamente fundamentado, de um terço dos seus membros em efectividade de funções.

3 — Em primeira convocatória, a direcção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções, e, em segunda convocatória, sempre trinta minutos após a hora da primeira, delibera com qualquer número de membros presentes.

4 — O primeiro vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos; no caso de impedimento também do primeiro vice-presidente a substituição é assegurada pelo segundo.

5 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente além do seu, direito a voto de desempate.

6 — A direcção obriga-se com a assinatura do seu presidente sempre que lhe forem delegados poderes para tal ou de três membros da direcção sendo um deles o presidente, podendo aplicar-se o disposto no n.º 4.

7 — Das reuniões da direcção são elaboradas actas.

SECÇÃO VI

Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

Artigo 39.º

Composição e eleição

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por cinco associados eleitos em cada quadriénio pelo conselho geral, por sufrágio secreto e directo, por listas nominativas e apurados os resultados pelo método Hondt.

2 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão designarão entre si o presidente.

Artigo 40.º

Acesso à informação, quórum constitutivo e deliberativo

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com os membros da direcção responsáveis pela gestão do Sindicato sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições, de acordo com o previsto no regulamento.

2 — Para que a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas possa validamente reunir e deliberar necessitam de estar presentes, pelo menos, três dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

Artigo 41.º

Competências

Em especial, compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentados pela direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

d) Emitir parecer, que será presente ao conselho geral, sobre o orçamento elaborado pela direcção;

e) Emitir parecer, que será presente ao conselho geral, sobre as contas do exercício;

f) Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 15.º e seguintes.

CAPÍTULO VII

Dos secretariados regionais e sub-regionais

Artigo 42.º

Criação, composição e extinção

1 — Poderão ser criados, por deliberação da direcção, secretariados regionais e ou sub-regionais sempre que o número de associados e as condições geográficas o aconselhem.

2 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo cinco elementos e os sub-regionais são compostos por um mínimo de três elementos, todos designados pela direcção.

3 — A extinção dos secretariados regionais e sub-regionais é da competência da direcção.

Artigo 43.º

Função

Compete aos secretariados regionais e sub-regionais secundar a acção da direcção na respectiva área de influência.

CAPÍTULO VIII

Do secretariado de jubilados

Artigo 44.º

Constituição, composição, função e extinção

1 — Poderá ser criado pela direcção um secretariado de jubilados, composto por membros jubilados da direcção.

2 — O secretariado de jubilados tem por função a dinamização sindical dos sócios aposentados e a promoção de actividades culturais e recreativas, podendo coadjuvar a direcção nestas tarefas.

3 — O secretariado de jubilados funciona segundo regulamento próprio, aprovado pela direcção.

4 — Cessando o mandato da direcção cessa o secretariado instituído.

CAPÍTULO IX

Da assembleia de delegados sindicais

Artigo 45.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados e um órgão consultivo a nível da região, revestindo as suas deliberações a forma

de recomendações à direcção e pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Assembleia geral de delegados;
- b) Assembleia de delegados por sector de ensino.

2 — As assembleias de delegados funcionam de acordo com regulamento próprio aprovado pela direcção.

CAPÍTULO X

Da organização de base

SECÇÃO I

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 46.º

Núcleos sindicais de base

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham no mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da direcção definir a dimensão mínima e máxima do núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais por voto directo e secreto;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhe sejam submetidas pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito da acção do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões consideradas relevantes para a actividade do Sindicato.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 47.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais de base junto da direcção.

2 — Os delegados sindicais regem-se por estatuto próprio.

3 — Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o da Direcção, mas mantêm-se em exercício de funções até serem substituídos.

CAPÍTULO XI

Das regras eleitorais gerais

Artigo 48.º

Assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos membros do congresso nos termos do artigo 25.º, excepto para a

eleição dos delegados do congresso que são eleitos directamente pelos associados.

Artigo 49.º

Elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 50.º

Não elegibilidade

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pelas incapacidades previstas na lei em vigor;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no parágrafo único do artigo 7.º

Artigo 51.º

Eleições e listas

1 — A direcção e a mesa do congresso e do conselho geral são eleitos pelo congresso em lista conjunta e será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — Cada lista candidata apresentará uma moção de estratégia que, para além de propor o plano de acção, explícita as opções sindicais que se propõe levar à prática e as grandes linhas de política reivindicativa para o quadriénio.

3 — Os membros do conselho geral são eleitos pelo congresso em listas separadas e o resultado é obtido por recurso o método de Hondt.

4 — Remete-se para o disposto na secção destes estatutos referente a cada órgão do Sindicato, quanto às especificidades da eleição de cada um deles.

5 — É garantida igualdade de oportunidades e tratamento a cada lista concorrente aos órgãos sociais.

Artigo 52.º

Competências da mesa do congresso e do conselho geral

Compete à mesa do congresso e do conselho geral a organização do processo eleitoral e nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

Artigo 53.º

Regulamento eleitoral

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 28.º

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 54.º

Competência da direcção

Compete à direcção, assessorada pelos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais

receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 55.º

Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas que não ponham em causa a independência sindical prevista no Código do Trabalho.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 56.º

Fundos

1 — O Sindicato terá um fundo sindical destinado a cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 57.º

Contas do exercício

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical.

3 — Quando o Conselho Geral não aprove as contas deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem as contas do Sindicato.

CAPÍTULO XII

Da fusão e da extinção do Sindicato

Artigo 58.º

Procedimentos e destino dos bens

1 — As deliberações sobre a fusão ou a extinção do Sindicato são da competência exclusiva do Congresso, e carecem sempre do parecer prévio do conselho geral embora este não seja vinculativo; sempre que a proposta de fusão ou extinção não for apresentada pela direcção,

sendo o Congresso convocado para esse fim a requerimento de quem nos termos da lei e dos estatutos tenha legitimidade para o efeito, a deliberação não poderá ser tomada sem também ser recolhido parecer da direcção e sem ser apresentada proposta concreta e fundamento pelos requerentes da reunião.

2 — A proposta de extinção definirá objectivamente os termos em que esta se processará, nomeadamente propondo os liquidatários a nomear, até ao máximo de cinco, e o destino dos bens. O congresso que deliberar sobre a extinção pode fazê-lo em sentido diverso da proposta, desde que fiquem expressos os pontos em que se afasta da mesma.

3 — A deliberação de extinção carecerá do voto favorável de delegados do congresso que representem três quartos dos associados.

4 — No caso de extinção, os bens do Sindicato devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

CAPÍTULO XIII

Da revisão dos estatutos

Artigo 59.º

Alteração estatutária

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso mediante proposta da direcção, do conselho geral ou, pelo menos, de 10 % ou 200 dos seus associados.

2 — A deliberação de alteração do pacto social carecerá de voto favorável de três quartos dos membros do congresso presentes.

3 — No caso excepcional previsto na alínea s) do n.º 1 do artigo 33.º em que o conselho geral pode deliberar alterações aos estatutos, esta depende de proposta da direcção e carece do voto favorável de três quartos dos membros presentes do conselho geral.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Artigo 60.º

Omissões

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

Registada em 5 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 137 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — SPTP — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada de 21 a 23 de Fevereiro de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1995, e 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom adopta a sigla STPT.

Artigo 2.º

Âmbito e duração

1 — O STPT abrange todo o território nacional e exercerá a sua actividade em todas as empresas do grupo Portugal Telecom.

2 — O STPT exercerá a sua actividade por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Sede

O Sindicato tem sede em Lisboa e pode constituir delegações sindicais em qualquer região ou cidade onde as empresas do grupo Portugal Telecom exerçam a sua actividade.

Artigo 4.º

Delegações sindicais

1 — A delegação sindical é uma estrutura do Sindicato de base local/regional, onde participam directamente os trabalhadores sindicalizados no local/região onde as empresas do Grupo Portugal Telecom, previstas no artigo 1.º, exercem a sua actividade.

2 — A deliberação de constituir as delegações sindicais e definir o seu âmbito compete ao conselho geral por proposta da direcção.

CAPÍTULO II

Princípios

Artigo 5.º

Princípios

1 — O Sindicato orienta a sua acção por princípios de independência sindical, democracia e solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — A democracia regula toda a orgânica da vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — O STPT garante o exercício do direito da tendência, possibilitando a organização autónoma das diferentes correntes de opinião.

2 — Para exercerem o direito de tendência os associados podem agrupar-se formalmente em tendência, podendo participar no conselho geral, nos termos definidos no artigo 38.º

3 — Os associados, formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do STPT para efectuar reuniões sendo as mesmas comunicadas previamente à direcção com cinco dias de antecedência.

CAPÍTULO III

Objecto

Artigo 7.º

Fins

O Sindicato tem por fim em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios legais ao seu alcance, os interesses dos associados;
- b) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- c) Fomentar a consciência sindical dos seus associados;
- d) Pugnar pelo direito ao trabalho e pelo direito à estabilidade no emprego.

Artigo 8.º

Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Agir no sentido da cooperação com as demais associações sindicais da empresa e do sector, sempre que for caso disso, para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- e) Promover e organizar todas as acções por todos os meios ao seu alcance conducentes à satisfação dos interesses e direitos dos associados;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas identidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados.

Artigo 9.º

Deveres

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão individual e colectiva dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais, comissões especiais e técnico-profissionais, etc.;
- c) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses, assim como esclarecê-los contra tudo o que venha a prejudicar os interesses dos trabalhadores;
- d) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- e) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Sócios

Artigo 10.º

Capacidade

1 — Podem ser sócios do STPT os trabalhadores de qualquer profissão ou categoria profissional que exerçam a sua actividade nas empresas do grupo empresarial Portugal Telecom.

2 — Poderão também ser associados do Sindicato os trabalhadores das empresas do grupo empresarial Portugal Telecom que se encontrem na situação de pré-reforma e com acordos de suspensão do contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores mencionados nos números anteriores que se reformem ou aposentem podem manter a qualidade de sócios desde que manifestem ser essa a sua vontade.

4 — Podem também ter a qualidade de sócios os trabalhadores subordinados que prestem a sua actividade profissional em empresas do grupo Portugal Telecom, mesmo que o respectivo contrato de trabalho os vincule a terceiros.

Artigo 11.º

Admissões e readmissões

1 — O pedido de filiação ou de readmissão deverá ser dirigido à direcção, acompanhado por duas fotografias do candidato, em proposta para o efeito fornecida pelo Sindicato.

2 — A aceitação ou recusa de filiação ou de readmissão é da competência da direcção e passível de recurso dirigido ao conselho geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interpolação, salvo se já tiver sido convocada.

3 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

Direitos

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleitos para quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar activamente na vida do Sindicato;

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

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais ou dos seus interesses específicos;

e) Ser informados, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

f) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato;

g) O apoio nos encargos em processos judiciais de natureza laboral de acordo com critérios de razoabilidade e em conformidade com regulamento interno, sendo o mesmo da responsabilidade da direcção.

Artigo 13.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir e respeitar os estatutos, as disposições regulamentares bem como as deliberações dos órgãos do STPT;

b) Colaborar activamente na prossecução dos objectivos do Sindicato;

c) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho;

d) Zelar pelo prestígio e bom nome do STPT e dos membros dos órgãos sociais;

e) Pagar pontualmente a quotização fixada nos presentes estatutos;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias a mudança de residência, a reforma e a pré-reforma, o impedimento por serviço militar ou ainda quando deixar de exercer a sua actividade profissional no âmbito do Sindicato;

g) Não se filiar noutra organização sindical.

Artigo 14.º

Quotas

1 — A quota ordinária mensal estima-se no valor de 0,6 % sobre 14 meses de vencimentos.

2 — Para os sócios aposentados e reformados, o valor da quota é de 50 % do valor consignado na quota ordinária, em conformidade com o inscrito na alínea anterior.

Artigo 15.º

Suspensão de quotas

A obrigação de pagamento das quotas considera-se suspensa relativamente aos períodos em que haja suspensão ou redução das retribuições por falta da empresa, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de serviço militar.

Artigo 16.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Os que deixarem de exercer a actividade profissional nas empresas previstas no âmbito destes estatutos, sem prejuízo daqueles que se encontrem nas situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 10.º

2 — Os que perante o Sindicato expressamente manifestarem essa decisão.

3 — Os que por infracção disciplinar tenham sofrido a sanção de expulsão.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 17.º

Princípios gerais

O regime disciplinar deve salvaguardar sempre o processo escrito e o direito de defesa do associado e a pena de expulsão deve ser reservada para os casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.

Artigo 18.º**Infracção disciplinar**

Constituem infracções disciplinares as violações dos deveres dos sócios constantes do artigo 13.º, bem como qualquer comportamento ofensivo, desprestigiante e contrário aos princípios e objectivos estatutários do STPT.

Artigo 19.º**Sanções**

Aos associados que cometeram infracções disciplinares serão aplicáveis as seguintes sanções, por ordem de gravidade:

- a) Advertência;
- b) Repreensão;
- c) Cessação de funções em órgãos do Sindicato;
- d) Suspensão do direito de eleger e de ser eleito, até dois anos, para órgãos do Sindicato;
- e) Suspensão da qualidade de membro do Sindicato até dois anos;
- f) Expulsão.

Artigo 20.º**Graduação das sanções**

1 — Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e às circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida.

2 — A sanção de expulsão só poderá ser aplicada quando a conduta do associado, pela sua gravidade ou reiteração, seja susceptível de pôr em causa os princípios e os deveres fundamentais definidos nestes estatutos.

Artigo 21.º**Espécies de processos**

1 — Em casos de fundadas suspeitas sobre irregularidades em serviços do Sindicato, poderão ser ordenadas sindicâncias.

2 — No caso de existirem indícios de práticas de ilícitos disciplinares, poderão ser instaurados os respectivos processos disciplinares, sem prejuízo de inquérito prévio, quando necessário.

Artigo 22.º**Processo disciplinar**

1 — A instauração e instrução do procedimento disciplinar compete à direcção, por iniciativa própria e por participação de qualquer órgão do STPT ou sócio.

2 — Instruído o processo a direcção pode arquivá-lo ou apresentá-lo ao conselho geral, acompanhado da proposta de aplicação da sanção disciplinar.

3 — A aplicação da sanção disciplinar compete sempre ao conselho geral, depois de apreciados e discutidos os resultados obtidos na instrução, devendo a mesma ser fundamentada.

4 — Os sócios que sejam objecto de processo disciplinar não podem participar nas discussões e deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

5 — O processo disciplinar é escrito e assegura o contraditório e as garantias de defesa, dispondo o sócio de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias.

CAPÍTULO VI**Dos órgãos sociais****SECÇÃO I****Órgãos centrais****Artigo 23.º****Órgãos centrais e corpos gerentes**

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal de contas.

2 — Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal de contas.

SECÇÃO II**Assembleia geral****Artigo 24.º****Constituição**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa e reúne de forma descentralizada.

Artigo 25.º**Competência**

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para o efeito ser expressamente convocada:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, bem como a direcção e o conselho fiscal de contas;
- b) Eleger os membros para o conselho geral, de acordo com o n.º 1 do artigo 39.º;
- c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção;
- d) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a alteração total ou parcial dos estatutos;
- e) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a fusão do Sindicato;
- f) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a dissolução do Sindicato e consequente liquidação e destino do respectivo património;
- g) Deliberar sobre todas as propostas que, no âmbito das respectivas competências, o conselho geral ou a direcção lhe queiram submeter e ainda sobre as propostas que lhe

sejam apresentadas por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

h) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a adesão do Sindicato a qualquer estrutura sindical superior, a nível nacional ou internacional;

i) Deliberar por proposta da direcção, através de referendo, sobre a posição final da negociação das convenções colectivas de trabalho e outorga destas.

2 — Em situações excepcionais e que possam ser objectivamente fundamentadas, designadamente quando o STPT se encontra coligado com outras associações sindicais no processo de negociação colectiva com relevância nesse processo, a direcção poderá tomar a posição final de negociação das convenções colectivas e outorga das mesmas.

Artigo 26.º

Sessões da assembleia geral

A assembleia geral realiza-se:

a) Em sessão eleitoral ordinária, para cumprimento das competências conferidas na alínea *a)* do artigo anterior;

b) Em sessão extraordinária sempre que, nos termos destes estatutos, o conselho geral, a direcção ou 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais o requeiram.

Artigo 27.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles tem de constar sempre a ordem de trabalhos pretendida, que não poderá ser alterada, e, no caso dos requerimentos subscritos por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos seus impedimentos pelo vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, por quem substituir o presidente, nos 10 dias úteis subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, e consiste no envio da convocatória a todos os sócios do Sindicato, por intermédio da estrutura sindical, com indicação do dia, hora e locais de funcionamento das mesas de voto e dos assuntos sobre os quais recairá a votação (ordem de trabalhos), inequivocamente expressos, bem como da publicação de um anúncio em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato.

3 — A convocação referida no número anterior será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 20.º e o 35.º dia útil subsequente ao da publicação, em 1.º dia, pela imprensa do aviso da convocatória, excepto no caso previsto no n.º 2 do artigo 63.º destes estatutos.

Artigo 28.º

Quórum

1 — As deliberações da assembleia geral são sempre obtidas por voto secreto e universal de todos os associados que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais e são tomadas por maioria simples, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As deliberações sobre as competências previstas nas alíneas *c)*, *f)* e *h)* do artigo 25.º para serem aprovadas têm de obter a seu favor dois terços dos votos validamente expressos e terem participado na votação metade mais um dos sócios do sindicato.

Artigo 29.º

Mesas de voto

1 — Para que a assembleia geral reúna, simultaneamente e de forma descentralizada, em toda a área correspondente ao âmbito do Sindicato, a mesa da assembleia geral promoverá a instalação de mesas de voto onde seja possível:

a) Fixas na sede e delegações sindicais do Sindicato, bem como nos principais locais de trabalho das várias empresas do grupo Portugal Telecom;

b) Sempre que haja compatibilidade com a natureza da deliberação podem os associados expressar-se através do voto por correspondência, cabendo à mesa da assembleia geral organizar toda a forma e método destes tipos de votação.

2 — Cada mesa de voto será constituída por:

a) Um presidente e dois vogais, designados pela mesa da assembleia geral;

b) Facultativamente, por delegado de cada lista concorrente.

Artigo 30.º

Horário de funcionamento da assembleia geral e respectivas mesas de voto

1 — A assembleia geral funcionará ininterruptamente, com início meia hora antes do começo do horário normal de trabalho diário estabelecido na convenção colectiva de trabalho em vigor e encerrará uma hora e trinta minutos depois do termo desse horário.

2 — Dentro dos limites estabelecidos no número anterior, a mesa da assembleia geral fixará o horário de funcionamento das diferentes mesas de voto previstas no artigo 29.º

Artigo 31.º

Boletins de voto

Os boletins de voto terão as seguintes características:

a) Impressos em papel não transparente, de forma rectangular, com as dimensões apropriadas para conterem a indicação inequívoca das listas ou opções apresentadas e o espaço para à frente de cada uma constar um quadrado destinado a inscrever a opção de voto;

b) A indicação das listas ou opções apresentadas será feita através de impressão numa única cor e com tipos de corpo também único das respectivas denominações e siglas, ordenadas em linha pela ordem de apresentação das candidaturas;

c) Quando se trate de eleição simultânea de vários órgãos, a cor do papel será diferente para os boletins respeitantes a cada tipo de órgão.

Artigo 32.º

Votação

1 — A identificação dos sócios no acto de votação será efectuada através do cartão de sócio ou por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro cartão de identificação com fotografia.

2 — Cada sócio votante marcará no boletim de voto uma cruz no quadrado respectivo da opção ou da lista em que vota.

3 — O voto é secreto e o boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

4 — Todos os votos por correspondência devem ser dirigidos para a sede central onde serão escrutinados sob o método definido pela mesa da assembleia geral.

Artigo 33.º

Boletins de voto nulos

1 — Serão considerados nulos os boletins de voto que:

a) Não obedeçam aos requisitos estabelecidos no artigo 31.º ou, conforme os casos, no artigo 32.º destes estatutos;

b) Tenham assinalado mais de um quadrado ou quando suscitem dúvida sobre qual o quadrado assinalado;

c) Tenham assinalado o quadrado correspondente à lista que tenha desistido das eleições, quando se tratar de assembleia geral eleitoral;

d) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

Artigo 34.º

Apuramento dos votos

Logo após o encerramento das urnas de acordo com o artigo 30.º, que terá de ser em simultâneo, as mesmas serão abertas nos locais onde encerraram, na presença dos associados que queiram assistir ao acto, e serão afixadas as cópias das respectivas actas.

Artigo 35.º

Cadernos de recenseamento

1 — O caderno de recenseamento, depois de organizado, deverá ser afixado na sede e delegações do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia geral eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares no caderno de recenseamento poderá qualquer sócio eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

Artigo 36.º

Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes, podendo ou não ser componentes das mesmas.

2 — Os representantes de cada lista concorrente deverão ser indicados conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções 24 horas após a data limite da apresentação das candidaturas.

Artigo 37.º

Competências da comissão de fiscalização

Compete à comissão de fiscalização fiscalizar o processo eleitoral e elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral.

SECÇÃO III

Do conselho geral

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento

1 — O conselho geral é constituído:

a) Pelos membros da mesa da assembleia geral;

b) Pelos membros da direcção;

c) Pelos membros do conselho fiscal de contas;

d) Por 20 associados eleitos pela assembleia geral por sufrágio da lista completa conforme método da média mais alta de Hondt;

e) O período do mandato do conselho geral tem por limite quatro anos e inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção e da mesa da assembleia geral, mantendo-se contudo em funções até à posse da nova direcção eleita.

2 — O conselho geral reúne-se para discussão com a presença de, pelo menos, um terço dos seus membros e delibera quando se obtenha uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

3 — O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato.

4 — As votações relativas a eleições ou deliberações de assuntos que versem sobre os membros do conselho serão feitas por voto secreto.

5 — O presidente da mesa tem voto de qualidade no caso de empate.

6 — Cada sessão do conselho geral não pode prolongar-se para além de três dias consecutivos.

Artigo 39.º

Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral, na sua primeira reunião, elegerá de entre os seus membros, pelo método da média mais alta de Hondt e por sufrágio de listas completas, a mesa do conselho geral, que será composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos.

Artigo 40.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente quatro vezes por ano e extraordinariamente a pedido da direcção ou de um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção do pedido.

Artigo 41.º

Competências do conselho geral

O conselho geral é o órgão central do sindicato com competência para velar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos e para proceder à mais conveniente actualização das deliberações da assembleia geral. Em especial compete-lhe:

a) Deliberar sobre matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela direcção;

b) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;

c) Aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização do Sindicato;

d) Aprovar, até 30 de Novembro, o orçamento do Sindicato para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e as contas do exercício do ano anterior;

e) Deliberar em última instância, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º, sobre a recusa de admissão de sócios;

f) Deliberar, em última instância, em matéria disciplinar, nos casos não previstos;

g) Resolver, em última instância, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de deliberações;

h) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir ou onerar bens imóveis;

j) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a aplicação de sanções a trabalhadores do Sindicato;

k) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a aplicação de sanções disciplinares aos sócios.

Artigo 42.º

Acta do conselho geral

1 — A acta do conselho geral compreenderá o relato fiel e completo de tudo o que ocorrer em cada sessão.

2 — Dela constarão, nomeadamente:

a) Hora de abertura e encerramento e quantidade de membros presentes e ausentes;

b) Reprodução de todas as deliberações, moções, propostas, requerimentos, protestos, reclamações ou recursos aprovados;

c) Os relatórios das comissões;

d) Quaisquer outros documentos ou textos que a mesa entenda deverem constar da acta.

SECÇÃO IV

Da mesa da assembleia geral

Artigo 43.º

Composição, reunião e mandato

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, três secretários efectivos e dois secretários suplentes e é eleita pela assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral reúne validamente com a presença de metade mais um dos seus membros efectivos e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente ou, nos seus impedimentos, o vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, quem substitua o presidente, voto de qualidade.

3 — O período do mandato da mesa da assembleia geral tem o limite de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção e do conselho geral, mantendo-se contudo em funções até à tomada de posse da nova mesa eleita.

Artigo 44.º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral;

c) Elaborar actas de todas as intervenções e deliberações da assembleia geral;

d) Convocar por proposta da direcção as assembleias de representantes a que se referem os artigos 58.º e 60.º destes estatutos;

e) Presidir e dirigir as assembleias de representantes mencionadas na alínea anterior.

SECÇÃO V

Da direcção

Artigo 45.º

1 — A direcção é o órgão executivo central do sindicato e é composto por 20 elementos efectivos e 5 suplentes constituídos de acordo com o princípio do artigo 66.º, n.º 7.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral.

3 — O período do mandato tem o limite de quatro anos e inicia-se com tempo de posse e coincide com o do conselho geral, mantendo-se contudo em funções até à tomada de posse da nova direcção eleita.

4 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos da direcção elegem entre si o presidente, dois vice-presidentes, um secretário efectivo, um secretário-adjunto e o tesoureiro e definirão as funções dos restantes.

5 — Os membros da direcção respondem sindicalmente pelos actos e decisões tomadas durante o seu mandato, podendo, no entanto, através de declaração para a acta, manifestar a sua discordância com a deliberação tomada.

Artigo 46.º

Competências e funcionamento da direcção

1 — Compete à direcção a representação do Sindicato, a gestão e coordenação de todas as actividades deste e, em especial:

a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;

c) Gerir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção democrática dos associados, consubstanciadas nas deliberações dos órgãos do Sindicato estatutariamente adequados para as enformar;

d) Deliberar sobre a admissão de sócios do Sindicato nos termos destes estatutos;

e) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nestes estatutos;

f) Prestar informações aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais, nacionais ou internacionais;

g) Gerir os fundos do Sindicato nos termos dos presentes estatutos;

h) Organizar e dirigir os serviços do Sindicato ou deste dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos internos;

i) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector das telecomunicações e, em todos os aspectos, de acordo com as normas legais;

j) Propor ao conselho geral a aplicação de sanções a trabalhadores do Sindicato;

k) Apresentar ao conselho fiscal de contas, para recolha de parecer, acompanhado da respectiva fundamentação, até 5 de Novembro de cada ano, o orçamento do Sindicato para o ano seguinte;

l) Apresentar ao conselho fiscal de contas, para recolha de parecer, acompanhadas do respectivo relatório de actividades, até 5 de Março do ano seguinte, as contas do exercício do ano anterior;

m) Remeter à mesa do conselho geral, até 15 de Novembro, o orçamento para o ano seguinte e, até 15 de Março, o relatório e as contas do exercício do ano anterior;

n) Convocar a reunião de delegados sindicais;

o) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

p) Promover a elaboração e actualização permanente do inventário dos bens do Sindicato;

q) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho geral de acordo com estes estatutos, bem como submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente colocar;

r) Promover a eleição das comissões especializadas previstas no artigo 62.º, bem como proporcionar-lhes as condições apropriadas ao seu bom funcionamento;

s) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

2 — À direcção compete também autorizar a realização de quaisquer reuniões de associados na área ou âmbito do Sindicato ou nas suas instalações.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões de associados que se realizem na área ou âmbito do Sindicato.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — Para obrigar o STPT bastam as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, sendo obrigatória a do presidente ou a do vice-presidente e a do tesoureiro, nos casos em que envolvam responsabilidades financeiras.

Artigo 47.º

Competências do presidente, dos vice-presidentes, dos secretários e do tesoureiro

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, aos vice-presidentes ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

a) Representar a direcção em todos os actos e assegurar execução das suas deliberações nos termos dos presentes estatutos;

b) Coordenar a actividade do Sindicato e da direcção e presidir às reuniões desta.

2 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — Compete ao secretário da direcção:

a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

b) Responsabilizar-se pela elaboração das actas das reuniões da direcção, submetendo estas à aprovação e assinatura dos membros da direcção;

c) Coordenar a recepção e expedição da correspondência;

d) Compete ao secretário-adjunto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4 — Compete ao tesoureiro da direcção:

a) Apresentar em reunião de direcção, até 30 de Outubro de cada ano, o projecto de orçamento ordinário do Sindicato para o ano seguinte;

b) Apresentar em reunião de direcção, até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte, as contas do exercício do ano anterior;

c) Verificar as receitas e as despesas e controlar a correcta aplicação das rubricas orçamentadas, bem como apresentar à direcção os orçamentos suplementares que julgue necessário submeter ao conselho geral;

d) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal de contas

Artigo 48.º

Constituição

1 — O conselho fiscal de contas é composto por três membros efectivos e dois suplentes e é eleita pela assembleia geral.

2 — O período do mandato do conselho fiscal de contas tem o limite de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção.

3 — Na primeira reunião, os membros efectivos elegem de entre si um presidente.

Artigo 49.º

Competências do conselho fiscal de contas

1 — O conselho fiscal de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal funcionamento das suas atribuições.

2 — Os membros do conselho fiscal de contas serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, todavia, sempre com direito a voto.

3 — Em especial, compete ao conselho fiscal de contas:

a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões apresentadas pela direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que no domínio da gestão financeira julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes;

d) Remeter, até 15 de Novembro, à mesa do conselho geral parecer sobre o orçamento do Sindicato para o ano seguinte;

e) Remeter, até 15 de Março, à mesa do conselho geral o parecer sobre as contas do exercício anterior.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 50.º

Âmbito

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato nas empresas do grupo Portugal Telecom.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos seus locais de trabalho das empresas do grupo Portugal Telecom ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 51.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;

d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pela entidade patronal que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Promover reuniões no local de trabalho, sempre que se justifique para o bom desempenho da actividade sindical e para defesa dos direitos dos trabalhadores;

f) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de trabalho dos seus colegas;

g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

h) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;

i) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

j) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;

k) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção, económica, social e cultural dos trabalhadores;

l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;

m) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector;

n) Transmitir fielmente aos órgãos do Sindicato as decisões tomadas democraticamente pelos trabalhadores do sector que representam.

Artigo 52.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa da direcção, cabendo-lhe assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados sindicais é precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, por voto secreto e directo, e incide sobre os sócios mais votados.

3 — O número de delegados sindicais depende das características e dimensão da empresa, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou dos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado pelo menos um delegado por cada 50 trabalhadores.

Artigo 53.º

Incompatibilidades

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 54.º

Nomeação dos delegados sindicais

1 — A nomeação e a exoneração de delegados sindicais serão comunicadas directamente à respectiva empresa.

2 — Dado conhecimento do facto a essa entidade, os delegados sindicais iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 55.º

Exoneração dos delegados sindicais

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência da direcção e de acordo com a vontade maioritária dos trabalhadores que os elegeram.

2 — O mandato dos delegados sindicais inicia-se com a sua eleição e coincide com o mandato da direcção, mantendo-se no entanto na função até nova eleição se realizar, podendo ser eleito uma ou mais vezes.

Artigo 56.º

Direitos e garantias

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 57.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados é composta pelos delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — As assembleias de delegados são descentralizadas por delegações distritais e convocadas nos seguintes termos:

- a) Ordinariamente, pela direcção, uma vez por mês;
- b) Extraordinariamente, sempre que a direcção o tenha por conveniente;
- c) A requerimento de pelo menos 10 % do número de delegados sindicais a nível de delegação distrital.

3 — A assembleia de delegados é presidida pela direcção.

CAPÍTULO VIII

Assembleia de representantes dos associados em actividade

Artigo 58.º

Constituição

1 — A assembleia de representantes de associados em actividade é constituída por todos os associados em prestação efectiva de actividade nas empresas do grupo Portugal Telecom.

2 — A assembleia de representantes de associados em actividade tem função deliberativa em matérias de convenções colectivas de trabalho que respeitem exclusivamente aos associados que se encontrem em actividade.

Artigo 59.º

Convocação

A assembleia de representantes de associados em actividade é convocada pela mesa da assembleia geral nos termos previstos no artigo 44.º, alínea d).

CAPÍTULO IX

Assembleia de representantes dos associados reformados, aposentados, pré-reformados e com acordos de suspensão

Artigo 60.º

Constituição

1 — A assembleia de representantes dos associados reformados, aposentados, pré-reformados e com acordos de suspensão é constituída por todos os associados que se encontrem em situação de reforma, aposentação, pré-reforma e suspensão do contrato de trabalho por acordo.

2 — A assembleia referida no ponto anterior tem função deliberativa em matéria do interesse geral dos referidos associados que afectem os seus direitos sociais ou contratuais.

Artigo 61.º

Convocação

A assembleia de representantes de associados reformados, aposentados, pré-reformados e com acordos de suspensão é convocada pela mesa da assembleia geral nos termos previstos no artigo 44.º, alínea d), destes estatutos.

CAPÍTULO X

Dos outros órgãos base do sindicato

Artigo 62.º

Dos outros órgãos da base do sindicato

1 — De acordo com a alínea b) do artigo 41.º dos estatutos, poderão ser nomeados e constituídos em comissões especializadas, grupos de trabalhadores associados do Sindicato com função de representar interesses específicos ligados às carreiras técnico-profissionais tais como comissão de carreiras, comissão de quadros, etc.

2 — A constituição destas comissões é da iniciativa da direcção ou dos trabalhadores interessados associados do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Eleições e processo eleitoral

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 63.º

Assembleia geral eleitoral

1 — No exercício da sua competência eleitoral, a assembleia geral é constituída por todos os associados que

se tenham inscrito no Sindicato até 30 dias antes da data de realização das eleições, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação da assembleia geral, para exercer as competências eleitorais previstas nas alíneas *a)* e *c)* do artigo 25.º, será feita nos termos do n.º 3 do artigo 27.º destes estatutos, mas com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90.

3 — As eleições previstas na alínea *a)* do artigo 25.º destes estatutos realizam-se em simultâneo, no ano em que o mandato dos órgãos centrais do Sindicato perfizer um período de quatro anos, devendo a assembleia geral ser convocada, nos termos do número anterior, de modo que ocorram antes do dia 1 de Maio.

4 — A publicidade da data das eleições previstas no n.º 3 deste artigo, será feita através de editais afixados nas instalações do Sindicato, do envio da convocatória a todos os associados, através da estrutura sindical, com a indicação expressa das eleições de que se trata e do dia, hora e locais de funcionamento das mesas de voto, bem como da publicação de um anúncio em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato.

Artigo 64.º

Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo ou funções sindicais, excepto as de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato até seis meses antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 65.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral para os órgãos centrais é da competência e responsabilidade da mesa da assembleia geral, sendo das suas atribuições, nomeadamente:

a) Receber e apreciar a regularidade das candidaturas;

b) Promover a divulgação aos sócios das listas de candidatos;

c) Coordenar a organização do processo eleitoral;

d) Deliberar, em última instância e sem que das suas deliberações nessa matéria haja recurso, sobre as reclamações, protestos ou fiscalização eleitoral.

Artigo 66.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas para a eleição da direcção, da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal de contas e dos elementos do conselho geral consiste na

entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo os nomes dos candidatos a cada um desses órgãos, caracterizadas pelas siglas que as identificam, acompanhadas dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores por estes assinada e dos respectivos programas de orientação.

2 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos centrais, salvo as respeitantes às eleições directas dos 20 elementos para o conselho geral. Esta eleição, embora decorra em simultâneo com a dos restantes órgãos centrais, é independente dela e a sua candidatura não implica, obrigatoriamente, a candidatura à outra.

3 — As listas concorrentes à eleição da direcção, da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal de contas e dos elementos do conselho geral serão obrigatoriamente compostas por um número de candidatos igual ao número de membros efectivos e suplentes que constituem cada um destes órgãos. Em qualquer das listas é necessário indicar quais são os candidatos efectivos e suplentes à mesa da assembleia geral e ao conselho fiscal de contas, designando os cargos a que cada membro da lista se candidata.

4 — Para se candidatarem a qualquer das eleições previstas neste artigo é necessário também que os associados preencham os requisitos previstos no artigo 64.º

5 — As listas concorrentes às eleições para a direcção, mesa da assembleia geral, conselho fiscal de contas e elementos do conselho geral têm de ser subscritas por 5 % de todos os associados do Sindicato, sendo que metade das subscrições sejam de sócios que exerçam a sua actividade no grupo PT.

6 — Os candidatos e subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, número de sócio e local de trabalho.

7 — Na composição de cada lista terá de ser respeitada, de forma proporcional, a distribuição dos sócios por delegação distrital e situação profissional.

8 — Os associados reformados/aposentados não poderão ultrapassar 15 % dos representantes para cada órgão.

Artigo 67.º

Verificação das candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas far-se-á no prazo de três dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo da entrega das listas.

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

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral, conforme os casos, decidirá, no prazo de dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 68.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral decorrerá sempre entre o 11.º dia útil antes da data da realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia de eleições.

2 — Os encargos da campanha eleitoral das listas concorrentes às eleições serão comparticipados pelo Sindicato, mediante proposta da direcção.

Artigo 69.º

Afixação das listas de candidatos

É obrigatória a afixação, no dia das eleições, em todos os locais onde funcionarem mesas de voto e em lugar bem visível, das listas concorrentes, de forma a serem facilmente verificáveis os números ou as letras que lhes forem atribuídos, de acordo com a sua ordem de apresentação, as respectivas siglas e os nomes dos candidatos.

Artigo 70.º

Da verificação da regularidade do acto eleitoral e da impugnação

1 — Compete à mesa de assembleia Geral a verificação da regularidade do processo eleitoral.

2 — Poderão ser interpostos recursos para a mesa da assembleia geral no prazo de 24 horas contados a partir da hora de encerramento de uma assembleia geral eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais 48 horas para fazer prova do respectivo fundamento. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — A mesa da assembleia geral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada.

4 — Da deliberação da mesa da assembleia geral caberá recurso para o conselho geral, que decidirá no prazo de cinco dias, em última instância.

Considerando o recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral por forma que este tenha lugar nos 10 dias úteis subsequentes ao do acto anulado. À repetição do acto eleitoral só poderão concorrer as mesmas listas com as eventuais alterações que lhes sejam introduzidas por virtude do recurso.

Artigo 71.º

Destituição da direcção e comissão provisória

1 — Destituída, total ou maioritariamente, a direcção nos termos da alínea c) do artigo 25.º destes estatutos, os membros do conselho geral reunir-se-ão no prazo máximo de três dias contados sobre a data da realização da assembleia geral que procedeu à referida destituição, a fim de, por sufrágio directo e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus membros, eleger uma comissão provisória, composta por nove ou cinco membros respectivamente, conforme a mesa da assembleia geral tenha sido ou não também destituída. Esta eleição obedecerá à regra da média mais alta do método de Hondt e a comissão eleita entrará imediatamente em exercício de funções.

2 — A comissão provisória, quando substitua a direcção, competirá proceder à gestão corrente do Sindicato.

3 — A mesa da assembleia geral ou a comissão provisória que a substitua deverá convocar eleições para os órgãos destituídos no prazo máximo de oito dias úteis.

4 — Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos destituídos, cessando as suas funções quando terminariam as destes.

CAPÍTULO XII

Do orçamento e fundos especiais

SECÇÃO I

Do orçamento

Artigo 72.º

Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 73.º

Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com o seguinte princípio fundamental: o período da sua vigência coincidirá com o ano civil.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 74.º

Receitas e despesas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento de encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes estatutos.

SECÇÃO II

Dos fundos especiais do Sindicato

Artigo 75.º

Fundos especiais

1 — Entre outros que, por proposta da direcção, o conselho geral delibere criar e cuja utilização defina em regulamento próprio, o Sindicato terá um fundo de greve e apoio social que deve ser aplicado, exclusivamente, no apoio e auxílio económico e social aos sócios que em qual-

quer situação correlacionada com o exercício de direitos enquanto trabalhador ou como representante de trabalhadores, coloque em grave risco a sua subsistência e do seu agregado familiar.

2 — O fundo de greve e apoio social é constituído pelas verbas acumuladas mensalmente na percentagem de 10 % das quotizações e objecto de conta bancária específica.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no regulamento do fundo de greve e apoio social, o conselho geral poderá, ao deliberar declarar ou apoiar uma greve, deliberar também, por razões fundamentadas, que o referido fundo não seja afectado.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o conselho geral poderá, por proposta da direcção, deliberar da utilização dos fundos especiais para obras de manutenção e conservação do património imobiliário desta organização sindical.

5 — A direcção poderá deliberar o apoio económico a sócios para situações de saúde para tratamento e intervenções cirúrgicas de carácter urgente, não resolúveis a nível nacional, com obrigação de restituição, aplicando com as devidas adaptações, o regime jurídico do comodato previsto no Código Civil.

6 — Na medida em que as regras de uma correcta gestão financeira o permitam, o fundo de greve e apoio social deverá ser representado por valores facilmente mobilizáveis, nomeadamente através de contas bancárias de depósitos à ordem ou a prazo.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 76.º

Da fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade mais um sócios do Sindicato tiverem participado na votação.

Artigo 77.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade mais um dos sócios tiverem participado na votação e a proposta de dissolução só será aprovada se tiver obtido a seu favor dois terços dos votos validamente expressos.

3 — A proposta de dissolução do Sindicato, quando aprovada pelo conselho geral para ser submetida a deliberação da assembleia geral, terá de definir, objectivamente, os termos em que esta se processará. Os bens do Sindicato não poderão, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios.

Artigo 78.º

Símbolo e bandeira do Sindicato

O símbolo e a bandeira do Sindicato são os aprovados pelo conselho geral.

Artigo 79.º

Revisão dos estatutos

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, nos termos da alínea d) do artigo 25.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Artigo 80.º

Casos omissos

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

Artigo 81.º

Eficácia

A aplicação das alterações aos estatutos entram em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 82.º

Disposição transitória

O Sindicato continuará a representar os trabalhadores seus associados à data de aprovação dos presentes estatutos que exerçam a sua actividade noutras empresas além das referidas no artigo 10.º, enquanto esses trabalhadores não optarem pela integração nos sindicatos do seu ramo de actividade.

Registada em 5 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 137 do livro n.º 2.

Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 2 de Abril de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I — O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia prossegue os princípios da liberdade sindical do reconheci-

mento dos direitos de negociação colectiva, da participação do pessoal da polícia em funções, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II — O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III — O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e ou internacionais que prossigam objectivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação, do âmbito e da sede

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Agentes de Polícia, adiante designado de SIAP.

2 — O SIAP é uma organização sindical que representa os agentes e agentes principais de polícia, subchefes e chefes no activo.

3 — O SIAP exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Estrada de Paço de Arcos, 66 e 66-A, sala 2-19, 2735-336 Cacém.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direcção.

4 — O SIAP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

a) Compete à direcção nacional criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Independente dos Agentes de polícia adopta a sigla SIAP.

2 — O símbolo do Sindicato é composto por uma chama ao centro de uma linha unida em quadrado de cor dourada sobreposta em fundo bordeau, que representa a união das classes de agentes e subchefes na luta sindical pelos seus direitos.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SIAP é formada por um rectângulo, de cor branca, tendo ao centro a sigla e símbolo referido no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos.

CAPÍTULO III

Objecto

Artigo 4.º

Fins

O SIAP tem por fins:

1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos agentes de polícia bem como a dignifi-

cação, social, económica e profissional, de todos os seus filiados;

2) Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados;

3) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos polícias;

4) Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa;

5) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objectivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

Competência

1 — O SIAP tem competência para:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses colectivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;

b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;

c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

2 — O SIAP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

Meios

Para a prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SIAP deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos agentes, agentes principais, subchefes e chefes da Polícia de Segurança Pública que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotação dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos agentes, agentes principais, subchefes e chefes da Polícia de Segurança Pública seus associados;

j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica, na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SIAP todos os agentes, agentes principais, subchefes e chefes da polícia no activo que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

2 — A proposta de filiação deverá ser dirigida à direcção nacional, em impresso tipo fornecido para esse efeito pelo Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da esquadra onde o respectivo agente exerce a sua actividade e às delegações regionais ou à sede do Sindicato.

3 — O delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção nacional, no prazo máximo de cinco dias.

4 — A direcção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho a que o agente pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido. A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SIAP.

5 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.

6 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;

f) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

Artigo 8.º-A

Direito de tendência e regulamentação

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização:

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SIAP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais;

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

b) Conteúdo — as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SIAP;

c) Âmbito — cada tendência constitui uma formação integrante do SIAP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes — os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição — a constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento — só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros da assembleia geral;

g) Associação — cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º-B

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SIAP;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam, acções de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

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

Artigo 9.º

Deveres do associado

São deveres do associado:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;

f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;

h) Divulgar as edições do Sindicato;

i) Pagar mensalmente a sua quota;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão temporária da actividade profissional ou de remuneração.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os agentes, agentes principais, subchefes e chefes que:

1) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;

2) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

3) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direcção do Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da recepção do aviso;

4) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 11.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto nas alíneas 2), 3) e 4) do artigo anterior, a sua readmissão implica, salvo decisão em contrário da direcção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

CAPÍTULO V

Das quotas

Artigo 12.º

Quotizações

1 — A quotização dos associados para o sindicato é de € 5, excepto nos meses de Junho e de Novembro de cada ano civil, que passam a descontar € 10.

2 — O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

Artigo 13.º

Não pagamento das quotas

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 8.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das sanções

1 — Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

a) Repreensão;

b) Suspensão até três meses;

c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º dos estatutos.

3 — Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos sócios.

4 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 15.º

Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 16.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da deliberação da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, excepto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

6 — É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

Artigo 17.º

Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 18.º

Do processo eleitoral

1 — Os corpos gerentes do SIAP serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SIAP bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 19.º

Convocatória da assembleia geral eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2 — A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em um jornal mais lido com a antecedência de três dias.

3 — O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, a hora e os principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

5 — A direcção fixa a duração do mandato por quatro anos, sendo reeleita para mandatos sucessivos.

Artigo 20.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações;

c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral a constituição das mesas de voto;

e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;

f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de 72 horas.

3 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4 — A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SIAP durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 21.º

Processo de candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional e local de trabalho, até 10 dias antes do acto eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção cumprindo os preceitos do n.º 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respectivo.

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com oito dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

5 — A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6 — Os boletins de voto serão editados pelo SIAP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 22.º

Mesas de voto

1 — Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua actividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do Sindicato ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas no caso da sede e delegações.

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

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

4 — A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos n.ºs 1 e 3 até três dias antes das eleições.

Artigo 23.º

Voto

1 — O voto é secreto.

2 — Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto directo universal e secreto através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 24.º

Acta da assembleia eleitoral e recursos

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SIAP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 25.º

Forma de obrigar

O SIAP obriga-se com a assinatura conjunta de dois membros, sendo um o presidente da direcção e um outro dirigente nomeado pelo presidente da direcção.

Artigo 26.º

Órgãos

1 — São órgãos do SIAP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) Delegações regionais.

2 — Constituem corpos gerentes do SIAP a direcção nacional, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral.

Artigo 27.º

Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes definidos no n.º 2 do artigo 24.º são submetidos a voto directo, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 28.º

Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SIAP.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

b) A mesa da assembleia geral é constituída por 20 membros para o desempenho, designadamente, do cargo de presidente, dois vice-presidentes, nove secretários, oito vogais e dois suplentes.

Artigo 29.º

Mesa da assembleia geral — Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar actas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SIAP.

3 — O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos directivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de actuação do Sindicato;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respectiva mesa e os membros dos órgãos da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a cisão e ou fusão do Sindicato;

f) Autorizar o SIAP a demandar os membros dos órgãos directivos por factos praticados no exercício das suas funções;

g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;

h) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;

i) Deliberar a extinção do SIAP.

2 — As deliberações sobre o constante nas alíneas b), e) e i) do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 31.º

Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direcção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos dos estatutos.

2 — A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3 — A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em, pelo menos, um jornal de grande tiragem, indicando a hora, o local e o objecto.

4 — A convocatória da assembleia geral extraordinária, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do pedido ou requerimento.

5 — As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, da hora, do local e do objecto e com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 32.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direcção.

3 — A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direcção nacional

Artigo 33.º

Constituição

1 — A direcção nacional é um órgão colegial de administração do Sindicato e é constituída por 35 membros:

1 presidente; 3 vice-presidentes; 1 tesoureiro; 17 secretários; 14 vogais, e 1 suplente.

2 — Se algum dos membros da direcção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direcção designará qual dos membros o substitui.

Artigo 34.º

Competência da direcção

1 — Compete à direcção nacional gerir o Sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;
- b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos, nos termos da lei;
- d) Deliberar sobre a mudança da sede;
- e) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do Sindicato;
- f) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- g) Zelar pelo cumprimento das leis, dos estatutos e das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;
- j) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SIAP;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os agentes e agentes principais por elas abrangidos;
- m) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais;
- n) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- o) Criar as comissões assessoras que considere necessárias;
- p) Elaborar as actas das suas reuniões;
- q) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- r) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2 — A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 35.º

Reuniões da direcção e competência do presidente da direcção

1 — A direcção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples desde que esteja presente mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SIAP.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
- b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 36.º

Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o n.º 1 deste artigo.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

Constituição

O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do Sindicato e é constituído por 18 membros: 1 presidente; 3 vice-presidente; 9 secretários; 7 vogais, e 1 suplente.

Artigo 38.º

Convocação

O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direcção.

Artigo 39.º

Competência do conselho fiscal

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e dos estatutos, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;
- b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direcção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;
- c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SIAP e das delegações;

- e) Elaborar as actas das suas reuniões;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SIAP e que estejam no seu âmbito.

CAPÍTULO IX

Organização regional e delegados sindicais

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 40.º

Descentralização regional

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato poderá compreender delegações regionais.

2 — As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SIAP, por proposta da direcção nacional.

3 — As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direcção, no âmbito da dinamização sindical e da respectiva negociação colectiva.

Artigo 41.º

Critérios de implantação das delegações regionais

1 — As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios nas Regiões Autónomas, podendo também ter âmbito concelhio ou interconcelhio.

2 — A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção ou da maioria dos sócios.

Artigo 42.º

Fins das delegações regionais

As delegações têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Detectar e transmitir aos órgãos gerentes do Sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e acção sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos gerentes do Sindicato proferidas no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

e) Acompanhar a actuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 43.º

Órgãos da delegação regional

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegação;
- b) O secretariado de delegação;
- c) A reunião de delegados.

Artigo 44.º

Composição da assembleia de delegação

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respectivo.

Artigo 45.º

Competência da assembleia de delegação

Compete à assembleia de delegação:

a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;

b) Deliberar sobre assuntos de interesse directo específico dos seus associados

Artigo 46.º

Convocação da assembleia de delegação regional

1 — A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional nos seguintes casos:

- a) A requerimento da direcção nacional do Sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2 — No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 47.º

Funcionamento da assembleia de delegação

1 — O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2 — A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente, pelo menos, metade do número de sócios da respectiva delegação regional ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 48.º

Secretariado da delegação regional

1 — O órgão executivo da delegação é o secretariado, composto por cinco membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação, dois secretários e um suplente.

2 — O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respectivo órgão de base por maioria simples por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas.

3 — O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respectivas funções.

5 — O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6 — Os membros dos corpos gerentes do SIAP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 49.º

Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respectivo secretário-coordenador e das reuniões de delegados sindicais da delegação;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do Sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a delegação ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 49.º-A

Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respectivo presidente da delegação regional e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do Sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a delegação ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 50.º

Das despesas das delegações regionais

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo Sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 51.º

Comissões provisórias

- 1 — Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder 45 dias.
- 2 — As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de 20 associados da delegação.
- 3 — A eleição será feita por maioria simples por sufrágio directo e secreto.
- 4 — No caso de graves irregularidades poderá a direcção nacional proceder à demissão do secretariado de delegação.
- 5 — No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de actuar sem que tenha sido acionado o mecanismo de substituição previsto no n.º 1, a direcção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.
- 6 — Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por oito associados, cujo mandato não poderá exceder 60 dias.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 52.º

Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SIAP que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente.

3 — A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Os delegados sindicais são eleitos pelo período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição:

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6 — O resultado da eleição será comunicado à direcção através da acta que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7 — A direcção deverá comunicar à respectiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 53.º

Funções dos delegados sindicais

São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na zona geográfica a direcção do SIAP;

b) Ser elo permanente de ligação entre o SIAP e os sócios e entre estes e aquele;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação, devendo informar o SIAP das irregularidades verificadas;

d) Informar da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SIAP cheguem a todos os agentes e agentes principais da respectiva zona geográfica;

e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

f) Estimular a participação activa dos agentes e agentes principais na vida sindical;

g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;

h) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

i) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais.

Artigo 54.º

Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direcção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 55.º

Suspensão de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro

Artigo 56.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SIAP será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direcção poderá dispor depois de autorizadas pela assembleia geral.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado para qualquer fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do Sindicato

Artigo 57.º

Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação

1 — Só é possível a integração ou fusão do SIAP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública.

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral.

2 — A extinção ou dissolução do SIAP só poderá ser decidida pela assembleia geral desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

3 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária.

b) A comissão liquidatária procederá à respectiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 58.º

Revisão e revogação dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 59.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Artigo 60.º

Disposições finais e transitórias

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

Registada em 7 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 316.º (Lei n.º 59/2008) do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 137 do livro n.º 2.

STAEC — Sindicato dos Técnicos de Actividades de Enriquecimento Curricular — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia realizada em 22 de Março de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010.

O artigo 7.º (actual), «Objectivos», passa a 8.º, pois existiam dois artigos 7.º

Assim, os artigos 7.º, «Objectivos», a 36.º, «Assembleia constituinte», passam a artigo 8.º a 40.º, novos, pois houve a introdução de artigos novos.

Artigo 16.º [Actual (novo).]

Deliberações e quórum

1 — Todos os órgãos estatutários do STAEC, nomeadamente os órgãos da direcção nacional, das direcções regionais, do conselho fiscal e do conselho de disciplina, em primeira convocatória podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus elementos.

2 — Em segunda convocatória, que não poderá ter lugar antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3 — As deliberações de todos os órgãos estatutários do STAEC são tomadas por maioria simples dos presentes.

Artigo 20.º [Actual (novo).]

Reuniões, quórum e deliberações da direcção nacional

1 — A direcção nacional é constituída por 35 elementos efectivos e 5 suplentes e terá reuniões ordinárias e extraordinárias, nos termos do n.º 6 do artigo 19.º dos Estatutos.

2 — As reuniões ordinárias serão feitas trimestralmente.

3 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 22.º dos Estatutos do STAEC.

4 — Em primeira convocatória, este órgão estatutário só pode funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

5 — Em segunda convocatória, que não poderá ter lugar antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, este órgão poderá deliberar com qualquer número de elementos.

6 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.

Artigo 26.º [Actual (novo).]

Reuniões, deliberações e quórum das direcções regionais

1 — As direcções regionais terão reuniões ordinárias e extraordinárias.

2 — As reuniões ordinárias serão feitas trimestralmente.

3 — O coordenador poderá convocar reuniões extraordinárias, sempre que a actividade sindical ou orientações da direcção nacional o justifiquem.

4 — As reuniões podem ser requeridas por um grupo dos elementos das direcções regionais, correspondente à maioria simples, não podendo o coordenador, neste caso, recusar a convocatória.

5 — As deliberações e quórum das reuniões das direcções regionais serão tomadas nos termos do artigo 16.º dos Estatutos do STAEC.

Artigo 27.º [Actual (novo).]

Delegados sindicais

1 — Os associados que exerçam actividade sindical em cada estabelecimento constituem um núcleo sindical que elegerá um delegado sindical para os representar, na qualidade de mandatário, servindo de elemento de ligação entre os associados do estabelecimento de ensino e os restantes órgãos do STAEC.

2 — Só poderá ser eleito delegado sindical o sócio do Sindicato que exerça a sua actividade no estabelecimento de ensino cujos associados lhe competirá representar, sendo a sua eleição efectuada por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do STAEC do núcleo sindical, no pleno gozo dos seus direitos, no respectivo estabelecimento de ensino.

3 — Até 5 dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral acompanhados de parecer da direcção regional respectiva serão enviados à direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos Estatutos, que no prazo de 10 dias verificará a confirmação ou a contestação da eleição, efectuando comunicação ao delegado eleito.

3.1 — A contestação é enviada para apreciação da direcção nacional no caso de recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a contestação.

3.2 — A direcção nacional informará o estabelecimento de ensino onde o delegado exerça a sua actividade, da eleição do mesmo.

3.3 — O mandato do delegado sindical caducará ao fim de dois anos, procedendo-se a nova eleição.

4 — São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

4.1 — Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes e os órgãos da direcção nacional e das direcções regionais;

4.2 — Dinamizar a actividade sindical dos docentes informando os docentes sobre a mesma e distribuindo informação impressa do STAEC;

4.3 — Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato.

5 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical, quando fundamentadamente deixe de merecer confiança da maioria destes.

5.1 — Da destituição deverá ser dado conhecimento à direcção nacional, que comunicará, de imediato, ao respectivo estabelecimento de ensino.

5.2 — A destituição do delegado sindical terá lugar quando este for transferido para outra escola ou núcleo ou pedir a demissão do cargo ou de sócio do STAEC.

Artigo 28.º (Actual.)

Do conselho fiscal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — O conselho fiscal pode requerer a convocação da assembleia geral nos termos da alínea c) do artigo 17.º

5 — As reuniões do conselho fiscal podem ser ordinárias ou extraordinárias sendo as deliberações e quórum tomados nos termos do artigo 16.º dos presentes estatutos.

Artigo 29.º (Actual.)

Do conselho de disciplina

- 1 —
- 2 —
- a)
- b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos da alínea b) do artigo 17.º os presentes Estatutos.

3 — As reuniões do conselho de disciplina podem ser ordinárias ou extraordinárias, sendo as deliberações e quórum tomados nos termos do artigo 16.º dos presentes Estatutos.

Artigo 32.º (Actual.)

Recurso das sanções disciplinares

- 1 —
- 2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias úteis, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 6 do artigo 31.º

Artigo 37.º (Actual.)

Dissolução do Sindicato

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 — A proposta de dissolução voluntária do STAEC definirá os termos em que esta se irá processar, nomeadamente mediante venda ou doação dos bens, não podendo, em caso algum, os respectivos bens ser distribuídos pelos seus associados.

Registada em 7 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 137 do livro n.º 2.

Sindicato dos Médicos Dentistas — SMD Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 2 de Novembro de 2010, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2010.

CAPÍTULO I

Natureza, âmbito e fins

Artigo 1.º

O Sindicato dos Médicos Dentistas é uma associação livre e independente, representativa dos profissionais que exerçam a actividade de medicina dentária, que nela se inscrevam como sócios, defendendo os seus interesses e direitos nos aspectos moral, deontológico, económico e profissional.

Artigo 2.º

Sigla

O Sindicato dos Médicos Dentistas adoptará a sigla SMD.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do Sindicato terá cor branca, amarela com azul e formada por um logótipo, como símbolo, a sigla SMD e a denominação do Sindicato.

Artigo 4.º

Autonomia

O SMD é uma organização autónoma, independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos

partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

O Sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo criar delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

Artigo 6.º

O Sindicato poderá vir a representar profissionais de actividades similares ou afins à medicina dentária, desde que tal seja deliberado pela assembleia geral, nos termos do artigo 119.º

Artigo 7.º

Sindicalismo democrático

O SMD rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos médicos dentistas associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 8.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os médicos dentistas associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, poderão os médicos dentistas associados constituir-se formalmente em tendências, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em assembleia geral.

Artigo 9.º

Adesão a organizações sindicais

O SMD poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão do órgão sindical competente.

Artigo 10.º

Solidariedade sindical

O SMD poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que o órgão sindical competente assim o decida.

Artigo 11.º

Fins

O SMD tem por finalidade:

- 1) Defesa e promoção dos interesses e os direitos sócio-profissionais dos médicos dentistas;
- 2) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- 3) Apoiar e enquadrar adequadamente as reivindicações dos médicos dentistas e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- 4) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados;

5) Defender e concretizar a contratação colectiva segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

6) Defender as condições de vida dos médicos dentistas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

7) Defender e promover a formação profissional dos médicos dentistas, bem como a sua formação permanente técnica e cultural;

8) Assegurar os direitos dos sócios aposentados;

9) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;

10) Promover a formação sindical dos seus associados;

11) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;

12) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, especialmente os planos de saúde.

Artigo 12.º

Em toda a sua actividade o SMD orientar-se-á pelo princípio da democraticidade e da liberdade de discussão como regra geral das posições a assumir.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 13.º

Podem ser sócios do SMD os indivíduos portugueses ou estrangeiros, não cumprindo pena por crime doloso praticado no exercício da profissão, que exerçam a actividade de medicina dentária.

Artigo 14.º

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção, mediante processo documental apresentado pelos interessados.

2 — Do processo deverão constar os seguintes documentos:

a) Proposta devidamente preenchida e assinada pelo interessado;

b) Documento comprovativo das habilitações escolares que dão direito ao exercício da profissão.

3 — Os profissionais, portugueses ou estrangeiros, com habilitações escolares conferidas por escolas estrangeiras deverão, ainda, fazer prova de que aquelas habilitações dão direito, no país em que foram obtidas, ao exercício da medicina dentária.

Artigo 15.º

A direcção deverá pronunciar-se sobre a proposta de inscrição dentro de 30 dias, podendo o interessado ou qualquer sócio, no prazo de 8 dias após o conhecimento daquela decisão, recorrer para a assembleia geral.

Único. Do recurso deve ser dado conhecimento imediato ao conselho permanente, que obrigatoriamente emitirá parecer, sem o qual a assembleia não poderá pronunciar-se.

Artigo 16.º

Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que abandonem o exercício da profissão, passando a exercer outra não representada pelo SMD;
- b) Os que apresentem o seu pedido de demissão por escrito;
- c) Os que deixarem de pagar quotas durante mais de seis meses;
- d) Os que forem condenados por crime doloso praticado no exercício da profissão, enquanto durar o cumprimento da pena;
- e) Os que desrespeitem o estatuto deontológico e os presentes estatutos;
- f) Os que, por qualquer modo, contribuam para o descrédito da profissão ou do Sindicato ou desenvolvam actividades que criem a divisão entre os médicos dentistas.

1.º Os sócios demitidos nos termos da alínea c) podem ser readmitidos desde que liquidem voluntariamente as suas dívidas para com o Sindicato.

2.º As demissões fundamentadas nos factos previstos nas alíneas e) e f) são da competência exclusiva da assembleia geral, sob proposta fundamentada do conselho permanente, apresentada ao presidente da mesa.

3.º Qualquer sócio que tenha conhecimento de factos que impliquem a pena de exclusão ou qualquer outra deverá participá-lo ao conselho permanente, que actuará em conformidade.

Artigo 17.º

São direitos dos sócios:

- 1) Gozar todos os benefícios, regalias e serviços oferecidos pelo sindicato, de acordo com a legislação, os estatutos e regulamentos;
- 2) Tomar parte nas assembleias gerais, eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, bem como ser eleito ou designado para as delegações regionais ou quaisquer comissões;
- 3) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos estatutos e apresentar propostas de interesse colectivo;
- 4) Exigir a intervenção do Sindicato na defesa dos seus direitos profissionais;
- 5) Reclamar perante a direcção e o conselho permanente dos actos que considere lesivos dos seus direitos associativos;
- 6) Recorrer para a assembleia geral de todas as irregularidades e infracções aos estatutos, bem como de penalidades que hajam sido impostas pela direcção ou conselho permanente;
- 7) Examinar os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer documentos do seu interesse directo.

Artigo 18.º

Constituem deveres dos sócios:

- 1) Cumprir e fazer cumprir o estipulado nos estatutos e regulamentos internos e as normas a que o exercício da profissão esteja sujeito;
- 2) Aceitar as resoluções dos órgãos associativos do Sindicato que directamente lhes digam respeito e estejam

legitimados por lei, estatuto, regulamentos internos ou deliberações da assembleia geral;

3) Colaborar de todas as formas para o desenvolvimento e eficácia do Sindicato e para o aperfeiçoamento e dignificação da profissão;

4) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos ou designados, salvo escusa devidamente justificada nos termos do artigo 102.º, n.ºs 1 e 2;

5) Participar, por escrito, à direcção facto ou situação que altere os seus elementos identificadores, nomeadamente mudança de residência, de entidade patronal e situação de desemprego;

6) Pagar uma jóia de valor correspondente ao custo do cartão de associado no acto de inscrição;

7) Pagar a quota anual no valor de € 75, sendo que, nos dois primeiros anos de exercício de actividade como médico dentista, deverá apenas pagar uma quota anual no valor de € 45.

Único. Por simples requerimento à direcção são dispensados do pagamento de quotas, mantendo embora os restantes direitos e obrigações, os sócios que, encontrando-se na situação de reforma, desemprego, doença prolongada ou que, por qualquer outro facto poderoso e impeditivo do normal exercício da profissão, devidamente comprovados, demonstrem a sua debilidade económica.

Artigo 19.º

Poderão ser nomeados sócios honorários os indivíduos ou entidades que, sendo ou não sócios do Sindicato, lhe hajam prestado serviços cuja relevância justifique a atribuição desse título.

1.º O título de sócio honorário só poderá ser concedido pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou de pelo menos 10 % dos associados.

2.º Os sócios honorários não estão obrigados aos deveres nem beneficiam dos direitos atribuídos por estes estatutos, excepto se forem filiados do Sindicato.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

A assembleia geral, a direcção e o conselho de contas, como corpos gerentes, constituem os órgãos associativos do Sindicato.

Artigo 21.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes será de três anos, contados desde o dia 1 de Janeiro do ano em que foram empossados.

1.º Os membros substitutos que preencham vagas verificadas durante os mandatos referidos terminam as suas funções no fim do mesmo período para que haviam sido eleitos os membros efectivos.

2.º Os membros dos órgãos associativos manter-se-ão em exercício até à tomada de posse dos seus sucessores, mesmos para além da duração do seu mandato.

3.º No caso de renúncia, demissão ou impedimento prolongado de alguns ou todos os membros de algum órgão, com excepção da direcção, serão empossados os substitutos e, na sua impossibilidade ou insuficiência, serão convocadas eleições no prazo de 30 dias desde a data em que se concretizou a inexistência do quórum.

Artigo 22.º

Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um cargo associativo, nem reeleito para além do terceiro mandato consecutivo.

Artigo 23.º

É proibida a acumulação, com os sindicais, de cargos de direcção em quaisquer outras organizações, partidos ou associações relativamente às quais exista conflito de interesses, excepto os de carácter manifestamente social, cultural, científico ou filantrópico.

1.º Toda a infracção ao corpo deste artigo implicará a revogação imediata do mandato sindical do dirigente transgressor, ainda que, entretanto, haja desistido ou renunciado às outras funções.

2.º Os candidatos a deputados, governadores civis, presidentes de câmaras ou quaisquer outros cargos políticos ou administrativos só podem exercer o mandato sindical para que hajam sido eleitos desde que previamente autorizados pela assembleia geral.

Artigo 24.º

Os pedidos de demissão dos membros dos órgãos associativos serão apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral, ou quem estatutariamente o substitua, que ouvirá os restantes membros, em reunião conjunta de todos os órgãos associativos expressamente convocada, sendo a sua decisão, de aceitação ou rejeição do pedido, comunicada aos associados.

1.º Em caso de aceitação, o presidente da mesa da assembleia geral fará afixar a respectiva decisão e o nome dos substitutos que entrarão no exercício de funções e a quem conferirá posse num dos três dias imediatos.

2.º Em caso de rejeição, cabe recurso para a assembleia geral, cuja reunião deverá ser solicitada pelo ou pelos interessados na reunião dos órgãos associativos. A assembleia geral deverá ser convocada no prazo máximo de 30 dias, depois da referida reunião.

Artigo 25.º

Verificada a demissão, incapacidade ou insuficiência numérica dos membros da direcção, será designada, em reunião dos órgãos associativos, uma comissão directiva, com o máximo de cinco membros, a quem competirá, por acções de mero expediente, manter o Sindicato em funcionamento durante o prazo máximo de 90 dias.

Único. O presidente da mesa da assembleia geral, ou quem legalmente o substitua na reunião dos órgãos associativos, deverá, com a nomeação da comissão directiva, convocar a assembleia geral para proceder a eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 26.º

Os corpos gerentes, ou qualquer dos seus membros, podem ser destituídos em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito a requerimento de um mínimo de 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, por um número de votos não inferior a 51 % dos votos por que hajam sido eleitos.

Único. Na hipótese de a destituição implicar insuficiência numérica de qualquer dos órgãos e não haja substitutos, deverão realizar-se eleições, para substituição integral dos membros do órgão, no prazo máximo de 90 dias; no caso da destituição da direcção ou da maioria dos seus membros, a própria assembleia elegerá uma comissão directiva de cinco membros a quem competirá, por acções de mero expediente, assegurar o normal funcionamento do Sindicato.

Artigo 27.º

Os membros dos órgãos associativos reunir-se-ão em reuniões conjuntas convocadas a pedido dos respectivos presidentes, da maioria dos membros de cada um dos órgãos ou de dois terços da totalidade dos elementos de todos os órgãos, que serão designados por conselho dos órgãos associativos.

Artigo 28.º

A reunião dos órgãos associativos tem por fim a definição das linhas gerais de actuação sindical, o aperfeiçoamento e a coordenação das actividades dos diferentes órgãos associativos, com vista ao cumprimento do programa apresentado no acto eleitoral ou de qualquer deliberação tomada pela assembleia geral.

Artigo 29.º

Sem prejuízo da alínea 4) do artigo 18.º, os sócios terão direito a ser reembolsados de todas as despesas e prejuízos directamente resultantes do exercício das funções para que hajam sido eleitos ou designados, desde que devidamente justificadas e comprovadas.

SECÇÃO II

Assembleia geral

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 30.º

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

Artigo 31.º

Compete à assembleia geral:

1) Eleger os membros efectivos e suplentes da respectiva mesa e demais órgãos associativos, bem como os elementos das comissões técnicas, permanentes ou eventuais, por ela criadas e demiti-los;

2) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e aprovar e alterar regulamentos;

3) Autorizar a criação de secções regionais e aprovar o regulamento a que hão-de estar sujeitas;

4) Discutir, alterar e votar orçamentos, relatórios e contas da direcção;

5) Deliberar sobre as propostas que lhe forem apresentadas;

6) Fiscalizar os actos dos corpos gerentes, das comissões técnicas e, de uma maneira geral, a realização das suas deliberações;

8) Decidir da inscrição ou abandono do SMD de quaisquer organizações profissionais ou sindicais e designar representantes permanentes do Sindicato a quaisquer organizações ou associações;

9) Deliberar sobre a suspensão e exclusão de sócios, nos termos destes estatutos;

10) Deliberar sobre o emprego de fundos do Sindicato, assim como a sua eventual integração e dissolução e termos de os levar a cabo.

Artigo 32.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes.

Artigo 33.º

Incumbe ao presidente:

1) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

2) Abrir e rubricar os livros de actas da assembleia geral, da direcção e do conselho de contas;

3) Dar posse aos eleitos para os diversos cargos e funções previstos nos estatutos e regulamentos;

4) Verificar a regularidade das listas concorrentes aos actos eleitorais, bem como a elegibilidade dos candidatos.

Artigo 34.º

Na ausência ou impossibilidade do presidente, compete ao vice-presidente o desempenho das funções àquele distribuídas.

Artigo 35.º

Compete aos secretários redigir e elaborar, juntamente com o presidente, as actas das sessões, ler o expediente na assembleia, fazer todo o expediente da mesa e servir de escrutinadores nos actos eleitorais.

1.º Na ausência ou impossibilidade do presidente e vice-presidente cabe aos secretários, sucessivamente, o desempenho das funções enumeradas no artigo 33.º

2.º Quando em reunião da assembleia não estiverem presentes os secretários, a presidência designará, de entre os sócios presentes, quem deverá secretariar essa reunião.

SUBSECÇÃO II

Funcionamento da assembleia geral

Artigo 36.º

A assembleia geral reúne-se ordinariamente:

1) Até ao dia 30 de Novembro do ano em que terminem os mandatos dos membros dos órgãos associativos, para cumprimento do n.º 1 do artigo 31.º;

2) Durante o mês de Fevereiro de cada ano, para efeitos do n.º 4 do artigo 31.º;

3) Na primeira quinzena de Novembro de cada ano, para aprovação do orçamento da direcção.

Artigo 37.º

Haverá reuniões extraordinárias da assembleia geral:

1) Sempre que o seu presidente, ou quem estatutariamente o substitua, a convoque;

2) Quando solicitadas pela direcção e conselho fiscal;

3) A solicitação de, pelo menos, 10 % de sócios, no pleno gozo dos seus direitos ou de qualquer número de sócios no caso previsto no artigo 53.º

1.º Os pedidos de convocação da assembleia geral serão feitos por escrito, com indicação do assunto ou assuntos a debater, ao presidente da mesa ou a quem estatutariamente o substitua, que deverá proceder à respectiva convocação no prazo máximo de oito dias.

2.º Quando requeridas pelos sócios, as assembleias não se realizarão se os interessados ou dois terços dos requerentes, pelo menos, não responderem à chamada, logo após a abertura da sessão.

Artigo 38.º

As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa ou por quem estatutariamente o substitua, por comunicação endereçada, pelo correio, aos associados, por anúncio em, pelo menos, em dois jornais da imprensa diária, um de Lisboa e outro do Porto, e, ainda, por avisos afixados na sede, secções e delegações do Sindicato.

Artigo 39.º

A convocação da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de 15 dias e dela constará obrigatoriamente os termos estatutários em que é convocada, a ordem dos trabalhos, a hora e o local da reunião.

Artigo 40.º

As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos sócios, à hora marcada, podendo, no entanto, funcionar meia hora depois com qualquer número de presentes, excepto nos casos em que outras condições estejam previstas nos estatutos.

Artigo 41.º

Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tratados, nem decididos, assuntos que não constem da respectiva ordem de trabalhos, nem deliberar-se sobre matéria contrária aos estatutos e aos legítimos direitos e interesses da profissão e dos trabalhadores, sendo nulas as deliberações tomadas em contravenção.

Único. Quando requerido, o presidente da mesa pode conceder um período improrrogável, de meia hora antes do início da ordem dos trabalhos, para discussão de assuntos de interesse geral, embora sobre eles não possa ser emitida qualquer deliberação.

Artigo 42.º

Excepto nos casos estatutariamente, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.

1.º Caso se verifique igualdade de votos, o presidente terá voto de qualidade.

2.º Nas assembleias eleitorais, a votação será feita nos termos dos artigos 83.º e 84.º

3.º O voto por procuração é aceite, devendo a respectiva assinatura ser reconhecida presencialmente por notário, advogado ou solicitador.

Artigo 43.º

As votações, excepto quando requerida a votação nominal, serão feitas por simples levantamento de braços.

1.º Em casos especiais, a própria assembleia pode decidir que se proceda à votação por escrutínio secreto, que será sempre obrigatório nas eleições, na destituição dos corpos gerentes, nas resoluções para a exclusão de sócios e na integração noutras associações sindicais e ainda na extinção do Sindicato.

2.º As declarações de voto não são permitidas quando a votação seja secreta e, em todos os casos, só poderão ser admitidas se feitas por escrito, em documento entregue ao presidente da mesa.

Artigo 44.º

Na impossibilidade da conclusão da ordem dos trabalhos ou quando a própria assembleia assim o resolva, será a sessão continuada no prazo definido pelo presidente da assembleia geral, designando, desde logo, data, hora e local.

Único. Na sessão seguinte não poderão ser tratados assuntos diversos que haviam ficado pendentes, nem alterada, por qualquer forma, a ordem de trabalhos iniciais.

Artigo 45.º

As discussões havidas e as deliberações tomadas serão pormenorizadas e fixadas em acta, que deverá ser aprovada, pela própria assembleia, na sua reunião imediata.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 46.º

A direcção é composta por sete membros efectivos, ou seja pelo presidente, vice-presidente, tesoureiro, primeiro-secretário, segundo-secretário, dois vogais e por tantos delegados quantas as secções regionais criadas desde que não ultrapasse o limite de 15 membros na sua totalidade.

1.º É obrigatória a designação, entre os membros eleitos, do que desempenhará as funções de tesoureiro.

2.º Os delegados das secções regionais têm os mesmos direitos e obrigações dos demais membros da direcção.

3.º Quando existirem simples delegações regionais ou locais do Sindicato, elas poderão indicar representantes junto da direcção, com voto obrigatório em todos os assuntos da delegação.

Artigo 47.º

Na primeira reunião após a tomada de posse, a direcção fixará as funções e responsabilidades de cada um dos seus membros em regulamento que apresentará à aprovação da assembleia geral na sua primeira sessão.

Artigo 48.º

Aos membros substitutos da direcção, e sob a orientação desta, serão atribuídas funções nos vários sectores associativos (aperfeiçoamento profissional, deontologia, gabinetes de estudo, regulamentos, etc.)

Artigo 49.º

Compete à direcção:

1) Representar legalmente o Sindicato em todas as circunstâncias e lugares;

2) Elaborar e apresentar à assembleia geral os orçamentos ordinários e suplementares e o relatório e contas de exercício;

3) Gerir as receitas e fundos do Sindicato e administrar toda a sua actividade;

4) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral e a ela submeter todos os assuntos a que estatutariamente esteja obrigada e todos aqueles que, pela sua importância, aconselhem uma tomada de posição de todos os sócios;

5) Admitir os sócios, nos termos dos estatutos;

6) Manter actualizada e apta a ser apresentada aos restantes órgãos associativos a relação dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

7) Elaborar e afixar, nos termos do artigo 75.º, a lista dos sócios efectivos com capacidade de voto;

8) Elaborar os regulamentos internos e das comissões técnicas, permanentes ou eventuais, bem como das secções e delegações regionais ou locais, sujeitá-las à aprovação da assembleia geral;

9) Ordenar e instaurar processos disciplinares e aplicar as penas estabelecidas nos artigos 115.º e 116.º;

10) Propor à assembleia geral as alterações estatutárias ou regulamentos aconselháveis;

11) Propor ou dar parecer sobre a criação de secções regionais;

12) Cooperar com os delegados sindicais, regionais ou locais, que hajam sido eleitos ou por ela nomeados e apoiá-los na sua acção;

13) Negociar e outorgar convenções colectivas do trabalho e esforçar-se pelo seu cumprimento e esclarecimento, tanto por parte dos associados como das entidades patronais e supervisionar os contratos individuais;

14) Dar conhecimento a todos os sócios das resoluções que lhes interessem e esclarecê-los devidamente;

15) Contratar o pessoal administrativo e técnico necessário à prossecução dos fins do Sindicato;

16) Solicitar reuniões de corpos gerentes sempre que o entendam necessário;

17) Convocar e presidir às reuniões dos delegados sindicais;

18) Praticar todos os actos conducentes à realização dos fins e objectivos do SMD.

Artigo 50.º

A direcção reunir-se-á semanalmente e sempre que o julgue conveniente e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes, devendo ser exaradas em livro próprio as actas das reuniões efectuadas.

1.º Em assuntos que envolvam encargos financeiros que não correspondam a despesas correntes só serão válidas as deliberações resultantes da maioria de votos dos membros em efectividade de funções.

2.º É aplicável aos membros da direcção o disposto na 2.ª parte do n.º 1.º do artigo 42.º

Artigo 51.º

Para obrigar o Sindicato são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros da direcção, sendo, nas operações financeiras, obrigatória a do tesoureiro ou, na sua ausência ou impossibilidade, as de todos os restantes, membros da direcção.

Único. A direcção poderá mandar funcionar superior do Sindicato ou um técnico qualificado, nomeadamente em negociações de convenções colectivas.

Artigo 52.º

A contabilidade do Sindicato deve ser elaborada de acordo com a lei e as normas regulamentares que vierem a ser fixadas pelo conselho de contas e estar permanentemente actualizada.

Único. Quando autorizada pelo conselho fiscal, a direcção poderá elaborar contabilidade autónoma das iniciativas subsidiárias às finalidades principais do Sindicato e que hajam sido devidamente aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 53.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas, no exercício das suas funções, sendo, no entanto, isentos aqueles que hajam votado contra as deliberações tomadas ou que, faltando justificadamente à reunião em que elas tenham sido tomadas, expressem o seu desacordo logo que delas tomem conhecimento.

SUBSECÇÃO I

Das secções regionais

Artigo 54.º

Sempre que as circunstâncias o aconselhem, a direcção ou os sócios interessados podem propor à assembleia geral a criação de secções regionais.

Artigo 55.º

As secções só por meio da direcção do Sindicato poderão usar do direito de representação e de todos os que a lei lhes confere, estando em tudo sujeitas à orientação e disciplina geral do Sindicato.

Artigo 56.º

As secções têm como órgãos a assembleia regional e a comissão directiva, cujo mandato deverá corresponder ao da direcção do Sindicato.

Artigo 57.º

A assembleia regional é constituída por todos os sócios inscritos no Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos, e que exerçam a sua actividade profissional na área da respectiva secção.

Único. Às assembleias regionais aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 36.º e 37.º

Artigo 58.º

Compete às assembleias regionais:

- 1) Eleger a comissão directiva;
- 2) Pronunciar-se sobre os assuntos que lhe sejam postos pela direcção ou comissão directiva;
- 3) Aprovar os orçamentos da secção;
- 4) Eleger, substituir e demitir os seus representantes permanentes à assembleia geral do Sindicato, na proporção de um representante por cinco sócios ou fracção.

Artigo 59.º

As assembleias regionais reunir-se-ão ordinariamente nos termos do artigo 73.º e seu único para a eleição dos membros da comissão directiva e respectivos substitutos e até 30 de Outubro de cada ano para aprovação do orçamento para a secção.

Único. A comissão directiva desempenha as funções de mesa da assembleia regional.

Artigo 60.º

As comissões directivas das secções são constituídas por três membros, que escolherão entre si o que representará a secção na direcção do sindicato e o tesoureiro.

1.º Sempre que a direcção o entender, poderá enviar representantes seus às reuniões das comissões directivas.

2.º Excepto em assuntos de carácter e interesse manifestamente regional, a direcção do Sindicato deverá exercer uma acção coordenadora relativamente às resoluções tomadas pelas comissões directivas.

Artigo 61.º

São atribuições das comissões directivas:

- 1) Convocar para a eleição das comissões directivas a assembleia regional, coincidente com a assembleia geral eleitoral dos órgãos associativos do Sindicato;
- 2) Fazer-se representar na direcção do Sindicato;
- 3) Convocar, com conhecimento da direcção, as assembleias regionais e dirigir os seus trabalhos;
- 4) Cooperar, em estreita ligação com a direcção, em tudo o que possa interessar à profissão;
- 5) Pronunciar-se em tudo o que diga respeito à secção e dar parecer sobre os assuntos a elas submetidos pela direcção;
- 6) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas de acordo com o seu regulamento e a orientação traçada pela

direcção do Sindicato e enviar trimestralmente à direcção o extracto da sua contabilidade;

7) Elaborar e enviar anualmente à direcção, até 30 de Outubro, depois de aprovados pela assembleia regional, os seus orçamentos;

8) Exercer as demais atribuições que lhe forem conferidas pelos estatutos e regulamento, bem como cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral e da direcção.

SUBSECÇÃO II

Das delegações

Artigo 62.º

Em regiões ou localidades onde não seja possível ou aconselhável a criação de secções regionais, a direcção pode criar delegações, em tudo sujeitas à sua orientação, determinando o seu âmbito e competência.

Artigo 63.º

As delegações serão geridas pelo delegado da direcção e integrarão todos os associados da área da delegação.

Único. A direcção deverá designar como delegados os sócios escolhidos pelos trabalhadores que exerçam a profissão na área da delegação.

Artigo 64.º

Compete às delegações prestar toda a assistência, apoio profissional e sindical aos associados da respectiva área e colaborar com a direcção em tudo quanto interesse ao exercício da profissão e sua tutela sindical.

Artigo 65.º

O conselho dos delegados será a reunião periódica de todos os delegados, sob a orientação da direcção, em que serão estabelecidas as linhas de acção sindical, sendo obrigatoriamente ouvido o parecer do conselho em todos os assuntos de relevante importância para a actividade profissional e, nomeadamente, dos que digam respeito às condições de trabalho.

1.º Os delegados reunir-se-ão, ainda, com a direcção sempre que seja necessário e terão voto consultivo obrigatório em tudo quanto respeite ao estudo e resolução dos problemas específicos das suas delegações.

2.º A convocação ordinária do conselho de delegados é da competência da direcção, podendo, ainda, reunir-se extraordinariamente por convocação de um terço do total dos delegados.

3.º O aviso convocatório será expedido com a antecedência mínima de oito dias e referirá sempre a ordem dos trabalhos, embora possam vir a ser tratados outros assuntos de interesse geral imediato; em caso de urgência o conselho de delegados poderá ser convocado, com um mínimo de quarenta e oito horas de antecedência.

Artigo 66.º

Nas empresas em que prestam serviço vários dentistas a direcção ou os próprios trabalhadores convocarão uma reunião, presidida por um membro daquela, em que será

eleito um delegado sindical de empresa, com os direitos e deveres estipulados por lei.

Único. Sob proposta da direcção ou de qualquer dos trabalhadores médicos dentistas da empresa, o delegado sindical pode ser destituído das suas funções desde que tal seja votado por maioria dos médicos dentistas da empresa.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 67.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade económica e financeira do Sindicato, cabendo-lhe pronunciar-se periodicamente sobre a situação do mesmo.

Artigo 68.º

Compete ao conselho fiscal:

1) Reunir-se mensalmente para análise da contabilidade do Sindicato;

2) Dar o seu parecer sobre os orçamentos e contas de exercício da direcção e das comissões directivas;

3) Pronunciar-se, sempre que para tal seja solicitado pela assembleia geral ou direcção, sobre projectos ou acções do Sindicato, que envolvam diminuição de fundos ou receitas ou aumento de despesas;

4) Requerer a convocação da assembleia geral quando a direcção não cumpra as obrigações que estatutariamente lhe são impostas.

Artigo 69.º

1 — O conselho fiscal é constituído por cinco membros, composto por presidente, um vice-presidente e um secretário e dois vogais.

2 — O conselho fiscal pode deliberar desde que se encontre presente a maioria dos seus membros, tomando as deliberações por maioria simples, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — Das reuniões do conselho fiscal tem de ser lavrada acta e minuta das deliberações tomadas, devendo esta última ser enviada aos restantes órgãos sociais e associados até à realização da próxima reunião deste órgão.

Artigo 70.º

O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direcção ou comissões directivas pelos actos destas sobre que haja emitido parecer favorável.

Artigo 71.º

No caso de renúncia ou logo que se torne certo o impedimento, prolongado ou definitivo, de algum ou alguns elementos do conselho, deverá ser imediatamente comunicado ao presidente da mesa da assembleia geral, que convocará os substitutos, pela ordem de votação, e os empossará no exercício das suas funções.

Artigo 72.º

Para cada parecer que emita o conselho fiscal escolherá, de entre os seus membros, o que será relator.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 73.º

A eleição dos membros dos órgãos associativos deverá realizar-se em assembleia geral convocada expressamente para esse fim até ao dia 30 de Novembro do ano em que terminem os respectivos mandatos.

Único. Nas secções regionais proceder-se-á, na mesma data, à eleição das comissões directivas.

Artigo 74.º

O presidente da assembleia geral, ou seu legal substituto, deverá convocar a assembleia geral eleitoral com uma antecedência de 45 dias relativamente à data das eleições.

Artigo 75.º

Até 90 dias antes da data limite da realização da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar o recenseamento geral dos sócios do sindicato.

Único. Os cadernos de recenseamento deverão ser afixados, no mesmo prazo, na sede e em todas as secções e delegações até à realização das eleições, devendo um exemplar ser entregue a cada lista candidata.

Artigo 76.º

Deverão ser inscritos como eleitores todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

1.º Quaisquer reclamações quanto a irregularidades verificadas devem ser apresentadas dentro de 15 dias após a afixação das listas à direcção.

2.º Das decisões da direcção cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para a comissão eleitoral, que se deverá pronunciar em igual prazo.

3.º Das reclamações por irregularidades verificadas nas secções regionais deve ser dado conhecimento à respectiva comissão directiva, que, no prazo de vinte e quatro horas por correio registado, deve fornecer todos os elementos esclarecedores ao presidente da comissão eleitoral, a qual, neste caso, terá um prazo de cinco dias para se pronunciar após a recepção daqueles elementos.

Artigo 77.º

Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelos membros do conselho de fiscal, um o qual presidirá, e, após apresentação e aceitação de mais uma lista concorrente, por um representante de cada uma delas.

Artigo 78.º

A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção ou por um número de sócios não inferior a 10 % dos eleitores, sendo aquela obrigatória sempre que não haja outros proponentes.

Artigo 79.º

As candidaturas devem ser apresentadas em listas, contendo o nome de todos os sócios efectivos e suplentes a eleger, depois de marcada a data da assembleia eleitoral, ao presidente da mesa da assembleia geral ou seu substituto legal, até às 19 horas do 30.º dia anterior ao da eleição, a menos que aquele corresponda a um sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará a entrega até às 10 horas do dia útil imediato.

Artigo 80.º

A apresentação de candidaturas implica, para os proponentes, a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos referidos no artigo 20.º

1.º As listas de propostas de candidaturas, sob pena de invalidade, devem conter para além da identificação dos proponentes a dos candidatos, com a indicação do seu número de sócio, residência e empresa e local de trabalho, bem como declarações de aceitação da candidatura dos propositos, acompanhadas do programa de acção dos candidatos.

2.º Não poderá ser apresentada candidatura simultânea para mais de um órgão associativo, ainda que em listas diferentes.

Artigo 81.º

Só podem ser candidatos os sócios no efectivo gozo dos seus direitos e que não cumpram qualquer sanção disciplinar nem hajam sido conduzidos mais que uma vez consecutiva em cargos directivos.

1.º Não são ilegíveis para o mandato imediato os sócios que hajam sido destituídos dos seus cargos por factos que lhe tenham sido imputados.

2.º Nas eleições previstas no n.º 3 do artigo 21.º as candidaturas deverão ser apresentadas até 20 dias antes da realização da assembleia geral eleitoral.

Artigo 82.º

1 — Findo o prazo estabelecido no artigo 79.º, o presidente da assembleia geral verificará, no prazo de vinte e quatro horas, a regularidade das candidaturas apresentadas, considerando de nenhum efeito as que o tenham sido fora daquele prazo.

2 — Verificada a irregularidade de qualquer dos candidatos, notificará o presidente da mesa os proponentes para, no prazo de quarenta e oito horas, procederem à respectiva substituição, sob pena de ser considerada nula toda a lista.

3 — As listas aceites são de imediato afixadas na sede, secções e delegações do Sindicato.

Artigo 83.º

Das decisões do presidente da mesa da assembleia geral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas após a sua comunicação para a comissão eleitoral, que deverá tomar a sua resolução no prazo de quarenta e oito horas, cabendo recurso desta para os tribunais competentes.

Artigo 84.º

A assembleia eleitoral funcionará com secções de voto nas secções regionais e nas delegações, cujas mesas de voto serão compostas por um delegado da mesa da assembleia geral, que presidirá, um representante de cada lista proposta e um sócio da secção ou delegação convidado para o efeito.

1.º A convocatória da assembleia geral fixará o horário do seu funcionamento por período não inferior a quatro horas, bem como as secções de voto que funcionarão.

2.º A composição das mesas eleitorais das secções e delegações será constituída e afixada cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 85.º

Desde o dia imediato à aceitação das candidaturas e até à antevéspera do dia designado para as eleições será considerado período eleitoral, durante o qual os candidatos deverão divulgar o seu programa, requisitando, se necessário, as instalações sindicais para reuniões.

Único. Até ao início do período eleitoral a comissão eleitoral deverá elaborar um regulamento da utilização das instalações sindicais.

Artigo 86.º

A votação será feita por escrutínio secreto, devendo as listas, devidamente dobradas, ser entregues ao presidente da mesa eleitoral.

Único. As listas terão forma rectangular, com as dimensões 15 cm x 10 cm, em papel branco, liso, sem marca ou sinal externo, e conterão, impressos ou dactilografados, os nomes dos candidatos para todos os cargos a preencher.

Artigo 87.º

Os sócios das regiões ou localidades onde não haja secção de voto poderão votar por correspondência, nos seguintes termos:

a) A lista deve ser remetida dobrada, em sobrescrito fechado, com a indicação exterior do nome e número de sócio e sua residência;

b) Esse sobrescrito deverá ser acompanhado de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada (e com a assinatura autenticada ou abonada por autoridade administrativa local);

c) Ser o voto enviado através dos correios.

Único. Confirmada a identidade do votante e feita a descarga nos cadernos eleitorais, será aberto o sobrescrito contendo a lista, devidamente dobrada, sob pena de nulidade, e imediatamente deitada na urna.

Artigo 88.º

1 — É permitido o corte de nomes nas listas, sem substituição por outros, considerando-se como inexistentes e equivalentes ao corte dos nomes substituídos as substituições feitas, apenas sendo contados os nomes dos candidatos não substituídos.

2 — É proibida a alteração ou troca de cargos dentro de cada lista ou entre as diferentes listas apresentadas.

Artigo 89.º

A mesa decidirá de todas as reclamações e dúvidas, verbais ou escritas, que lhe forem apresentadas no decurso do acto eleitoral, que serão registadas em actas, bem como decisões tomadas, que deverão ser sempre fundamentadas.

Artigo 90.º

1 — Encerrada a votação, o presidente da mesa quebrará o selo da urna e ao proceder-se-á à contagem do número de listas entradas e ao confronto desse número com o das descargas nos cadernos eleitorais, seguindo-se o apuramento dos votos obtidos por cada lista e por cada candidato.

2 — Serão consideradas nulas as listas em branco e as que infrinjam o disposto no parágrafo único do artigo 86.º e no n.º 2 do artigo 88.º e bem assim as que se apresentarem com todos os nomes cortados ou metade e mais um, não ressalvadas, e ainda as que contenham quaisquer anotações, rasuras ou emendas não ressalvadas.

Artigo 91.º

1 — Terminada a contagem dos votos nas secções e delegações, os presidentes das mesas eleitorais providenciarão para que, telefonicamente, seja dado conhecimento imediato dos resultados ao presidente da assembleia geral.

2 — No dia seguinte ao do acto eleitoral, os presidentes das mesas eleitorais enviarão, ao presidente da assembleia geral, por correio registado as listas entradas nas urgências e as respectivas actas da assembleia de voto, bem como quaisquer documentos que lhes hajam sido entregues.

Artigo 92.º

Será proclamada vencedora a lista que obtiver a maioria absoluta de votos.

Único. Não será eleito o candidato que obtiver cortes em número superior a metade dos votos obtidos pela sua lista, que será substituída pelo substituto mais votado.

Artigo 93.º

Em caso de empate de votos das listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição no prazo de oito dias, fazendo-se a convocação nos termos das assembleias de emergência.

Único. A nova eleição incidirá apenas sobre as listas que hajam obtido a igualdade de votos.

Artigo 94.º

Concluído o apuramento final, o presidente da mesa da assembleia geral fará afixar imediatamente, na sede, secções regionais e delegações, a relação de todos os sócios votados, com a indicação dos votos obtidos por cada um e a indicação dos eleitos.

Artigo 95.º

Terminadas todas as operações eleitorais, lavrar-se-á a respectiva acta, da qual constará, designadamente:

a) A indicação de todos os sócios votados e dos eleitos, acompanhada dos votos alcançados por cada um;

b) A indicação do número de listas anuladas e dos motivos por que o foram;

c) A indicação de todas as dúvidas e reclamações que tiverem sido suscitadas e das decisões, devidamente fundamentadas, de que foram objecto.

Único. O presidente da mesa da assembleia geral fará enviar à comissão eleitoral, dentro dos três dias imediatos ao da eleição, uma cópia da acta acompanhada de todos os elementos respeitantes à eleição.

Artigo 96.º

O presidente da comissão eleitoral fá-la-á reunir imediatamente para verificar a legalidade de todo o processo eleitoral e analisar quaisquer reclamações que hajam sido apresentadas.

1.º O recurso interposto com fundamento em irregularidades do acto eleitoral deverá ser apresentado, por representante das listas concorrentes, ao presidente da comissão eleitoral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização das eleições.

2.º Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias para que o recorrente prove os fundamentos, sob pena de se considerar a desistência do recurso.

3.º Aceite o recurso e analisadas as provas, a comissão eleitoral decidirá, emitindo decisão fundamentada, que será registada em acta.

Artigo 97.º

Dado provimento a alguma reclamação ou recurso ou aprovada alguma causa de nulidade, a comissão eleitoral determinará imediatamente a necessidade de repetição do acto eleitoral e o presidente da assembleia geral convocará, no prazo de 8 dias, nova assembleia eleitoral, a reunir-se no prazo máximo de 30 dias, devendo o acto eleitoral ser repetido na totalidade.

1.º São causas de nulidade as infracções aos estatutos que desvirtuem ou influenciem o resultado da eleição.

2.º O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

Artigo 98.º

Concluída a fiscalização da comissão eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral afixará edital de onde conste a indicação dos sócios eleitos, que se consideram, desde então, definitivamente proclamados como tal.

Único. Desta proclamação cabe recurso para os tribunais competentes.

Artigo 99.º

Aceite a candidatura, os sócios eleitos obrigam-se a cumprir o seu mandato com zelo, assiduidade, dedicação e respeito total pela lei e pelas disposições dos estatutos, devendo acatar as resoluções dos órgãos associativos.

Artigo 100.º

A posse dos sócios será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral na primeira semana de Janeiro seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes em

exercício, considerando-se os eleitos, desde aquela data, em exercício efectivo de funções.

Artigo 101.º

Será aplicado, com as devidas adaptações, às eleições das comissões directivas das secções regionais o articulado desta secção.

SECÇÃO II

Do exercício dos corpos associativos

Artigo 102.º

O exercício dos cargos para que hajam sido eleitos é obrigatório para todos os sócios.

1.º Poderão escusar-se ao exercício de qualquer cargo:

a) Os que tiverem completado 60 anos de idade;

b) Os que, por razões de saúde ou motivos ponderosos devidamente justificados, se acharem impossibilitados do desempenho regular do cargo;

c) Os que tiverem exercido em efectividade qualquer cargo no mandato anterior àquele a que a eleição respeitar;

d) Os que exerçam actividade extra-sindical de reconhecido interesse para a profissão.

2.º A escusa deverá ser apresentada ao presidente da assembleia geral ou quem legalmente o substitua.

Artigo 103.º

A recusa ou o não exercício injustificado dos cargos para que hajam sido eleitos constitui os sócios em infracção disciplinar.

Artigo 104.º

Na falta ou impedimento prolongados dos membros dos corpos gerentes serão chamados os substitutos, por ordem decrescente do número de votos por estes obtidos; em caso de igualdade será empossado o mais velho.

Artigo 105.º

São causas de perda do mandato dos cargos associativos:

a) A perda da qualidade de sócio;

b) A destituição do cargo, em assembleia geral;

c) A condenação definitiva em pena maior ou interdição por sentença com trânsito em julgado;

d) A escusa nos termos do n.º 1.º do artigo 100.º;

e) A demissão, devidamente aceite, depois de empossado os respectivos substitutos ou sucessores.

1.º Serão suspensos do exercício do cargo para que tenham sido eleitos e devidamente substituídos os sócios a quem seja instaurado processo criminal por crime doloso praticado no exercício da profissão.

2.º As condições referidas no artigo anterior serão verificadas em reunião dos órgãos associativos, convocada expressamente pelo presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Organização financeira

Artigo 106.º

Constituem receitas do SMD:

- 1) O produto das jóias;
- 2) O produto das quotas e demais contribuições;
- 3) Os juros de fundos capitalizados;
- 4) Quaisquer receitas que lhe venham a ser atribuídas, nomeadamente de serviços criados no âmbito do Sindicato;
- 5) Quaisquer donativos, doações ou legados.

Artigo 107.º

As despesas do Sindicato são as que, devidamente orçamentadas, sejam necessárias à normal consecução dos seus objectivos.

Artigo 108.º

Os orçamentos anuais elaborados pela direcção deverão conter previsões o mais circunstanciadas possível para o exercício que corresponderá ao ano civil imediato.

Único. Sempre que se mostre aconselhável e mediante parecer do conselho de contas, serão elaborados orçamentos extraordinários para a realização dos objectivos que não devem ser considerados essenciais à natureza e fins do Sindicato.

Artigo 109.º

Os valores monetários deverão ser depositados em instituição de crédito, não sendo permitido estar em cofre mais do que o indispensável à satisfação das despesas quotidianas, até ao limite de € 100.

Único. A movimentação da conta bancária só poderá ser feita mediante as assinaturas do tesoureiro e de outro membro da direcção; na ausência ou impossibilidade daquele, será obrigatória a assinatura de todos os restantes membros da direcção.

Artigo 110.º

A compra ou venda de imóveis só é possível depois de aprovada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 111.º

A venda de móveis e utensílios é permitida à direcção, desde que os mesmos sejam manifestamente inúteis, ou seja reconhecida a vantagem da sua substituição por outros mais funcionais.

Artigo 112.º

Anualmente as contas de exercício serão afixadas nos 15 dias anteriores à data da assembleia geral para a sua apreciação e aprovação.

Artigo 113.º

Do saldo de conta da gerência a assembleia geral aprovará a retirada de uma percentagem, não inferior a 10 %, para o fundo sindical.

CAPÍTULO VI

Da acção disciplinar

Artigo 114.º

Às faltas cometidas pelos sócios poderão ser aplicadas as sanções de advertência, censura, suspensão e exclusão.

Artigo 115.º

A advertência será aplicada pela direcção, ouvido previamente o sócio arguido, por escrito, e terá lugar quando a falta cometida for de pequena gravidade e, designadamente, quando houver violação dos estatutos e regulamentos por negligência ou sem consequências graves.

Artigo 116.º

A censura será aplicada pela direcção aos sócios que, pelos seus actos, designadamente os que constituem infracções aos estados ou regulamentos, tiverem perturbado a vida associativa ou lesado os interesses do Sindicato, causando-lhes prejuízos morais ou materiais, ainda que de pequena gravidade.

Artigo 117.º

Na aplicação das penas deverão sempre ser tidas em conta a gravidade do acto praticado e a culpabilidade do infractor.

Artigo 118.º

1 — Será nula qualquer penalidade aplicada sem que ao arguido haja sido remetida nota de culpa, satisfeitas todas as garantias de defesa, nem comunicada a pena aplicada.

2 — As notificações serão feitas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO VII

Da integração, dissolução e liquidação

Artigo 119.º

O SMD poderá integrar ou integrar-se em organismos de idêntica natureza e objectivos, desde que tal seja deliberado em assembleia geral, exclusivamente convocada para o efeito, por maioria de, pelo menos, três quartos dos sócios presentes e no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 120.º

A dissolução do SMD só poderá ser decidida em assembleia geral exclusivamente convocada para o efeito, desde que aprovada por terços quartos dos votos dos sócios inscritos no pleno gozo do exercício dos seus direitos.

Artigo 121.º

A assembleia geral que aprove a dissolução nomeará uma comissão liquidatária, estabelecendo a sua composição os bens e valores remanescentes, os quais em nenhum caso poderão ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 122.º

O SMD manterá o mesmo emblema e selo aprovados desde a sua criação.

Artigo 123.º

Farão parte integrante destes estatutos e terão a mesma força executória os regulamentos em vigor, bem como aqueles que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

Artigo 124.º

O conselho dos órgãos associativos deverá, no prazo de 180 dias, apresentar à aprovação da assembleia geral projectos de estatuto deontológico da profissão de médico dentista e regulamento da cédula profissional, de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 125.º

Os casos omissos nestes estatutos serão regulados de acordo com a lei e os princípios gerais do direito e, na sua falta, pelas deliberações da assembleia geral.

Registada em 7 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 137 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes (SNATTI) — Alteração

Alteração, aprovada na sessão extraordinária realizada em 26 de Março de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2011.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — O SNATTI é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores, que nela se filiem voluntariamente, pertencentes às actividades mencionadas e que possuam alguma das seguintes categorias profissionais: guia-intérprete nacional, guia-intérprete regional, guia de montanha e guia regional, correio de turismo, transferista, motorista de turismo (PIT — profissionais de informação turística), tradutor e intérprete, assim como outras categorias que eventualmente venham a ser criadas.

2 — O Sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo criar delegações regionais e secções locais onde as condições do meio o aconselhem ou outras formas de representação.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 2.º

Autonomia

O Sindicato é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 3.º

Sindicalismo democrático

O Sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da vida sindical.

Artigo 4.º

Filiação na UGT

O Sindicato é filiado na União Geral dos Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta e reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático.

Artigo 5.º

Solidariedade sindical

1 — O Sindicato lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito e para realização dos seus fins sociais e estatutários, poderá o Sindicato associar-se, estabelecer relações e filiar-se em tais organizações.

Artigo 6.º

Fins

O Sindicato tem por fins:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;
- b) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;
- c) Apoiar e intervir, a pedido, na defesa dos direitos dos seus associados em qualquer processo de natureza disciplinar ou judicial;
- d) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- e) Promover acordos com outras entidades detentoras de formas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;
- f) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;
- g) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios de boa fé negocial e respeito mútuo;

h) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

i) Defender e participar na promoção da segurança e higiene nos locais de trabalho;

j) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;

k) Promover os direitos da terceira idade e suas condições de vida, no que respeita aos associados reformados;

l) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;

m) Participar nos órgãos em que seja pedida ou determinada por lei a sua participação;

n) Intervir, a pedido, nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou órgãos com competência legal especial, prestando assistência sindical, jurídica ou outra, em todos os casos de despedimento;

o) Organizar e manter uma biblioteca de cultura geral e especializada;

p) Sempre que possível, promover a publicação de monografias, folhas informativas e de um boletim destinado ao estudo e divulgação dos interesses profissionais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 7.º

Qualidade de associado

1 — Podem pedir a inscrição como associados do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito profissional e geográfico definido no artigo 1.º

2 — Os associados considerados em situação de reforma manter-se-ão como associados sem direito de voto e com dispensa do pagamento de quotas.

Artigo 8.º

Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido à direcção do Sindicato em modelo próprio fornecido para o efeito acompanhado dos documentos comprovativos das habilitações, qualificações, experiência e situação sócio-profissional do trabalhador.

2 — O impresso de inscrição deverá incluir a identificação completa do trabalhador, data de nascimento, estado civil, residência, local de trabalho e categoria profissional.

Artigo 9.º

Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios, estatutos e regulamentos deste Sindicato.

2 — Aceite a inscrição, o trabalhador inscrito assume de pleno direito a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres.

Artigo 10.º

Recusa de inscrição

1 — A direcção poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de inscrição já efectuada se não for acompanhada da documentação exigida ou se tiver fundadas dúvidas sobre a veracidade dos elementos prestados.

2 — Em ambos os casos, a direcção informará o trabalhador dos motivos, podendo este recorrer para a assembleia geral.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados no pleno gozo dos seus direitos:

1) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nos termos dos presentes estatutos e demais regulamentos;

2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;

3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

4) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;

5) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direcção que entendam contrariarem os presentes estatutos ou lesarem algum dos seus direitos.

Artigo 12.º

Direito de tendência

1 — O Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida a assembleia geral através do presidente, assinado pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação.

3 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes do SNATTI, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

4 — O direito de tendência encontra-se regulado em anexo a estes estatutos, fazendo parte integrante dos mesmos.

Artigo 13.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1) Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;

2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos legais, estatutários e regulamentares;

3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;

4) Manterem-se informados das actividades do Sindicato;

5) Divulgar e fortalecer, junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;

6) Pagar pontualmente a quota do Sindicato;

7) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações relevantes para a sua situação de associado;

8) Não praticar quaisquer actos que possam prejudicar a reputação das categorias profissionais representadas no Sindicato nem exercer concorrência desleal.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado, nos termos destes estatutos, os trabalhadores que:

a) Comuniquem à direcção, com a antecedência de 30 dias e por escrito, a vontade de se desvincularem do Sindicato;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto por motivo devidamente justificado e aceite pela direcção;

c) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;

d) Tenham sido punidos pela assembleia geral com a pena de expulsão.

2 — A perda da qualidade de associado não dá direito à restituição de qualquer importância já paga ao Sindicato, obrigando ainda à devolução do cartão de identificação.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — A readmissão implica a liquidação das quotas e prestações eventualmente devidas ao Sindicato.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

Artigo 16.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

a) A Assembleia geral;

b) O presidente;

c) A direcção;

d) O secretário-geral;

e) O conselho fiscal/disciplinar.

2 — Com vista à consecução dos seus fins e âmbito profissional e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos, cuja composição e atribuições são da competência da assembleia geral.

3 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão sindical que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este nos termos da lei.

4 — Todos os mandatos sindicais têm duração de três anos.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Sessões da assembleia geral

A assembleia geral reunirá, nos termos destes estatutos e do seu regimento, em sessão:

a) Ordinária duas vezes por ano, até 31 de Março e 30 de Novembro, respectivamente;

b) Eleitoral no trimestre anterior ao final do mandato em curso;

c) Extraordinária por convocação de um órgão sindical ou a requerimento de pelo menos um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos, acompanhado da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

Composição da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão máximo do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Os associados sem direito a voto poderão participar na assembleia geral mas sem capacidade de elegerem ou de serem eleitos.

4 — A assembleia geral será presidida por uma mesa composta pelo presidente do Sindicato — ou eleito *pro tempore* em caso de impedimento ou incapacidade deste — e pelo número de secretários que propuser à eleição.

Artigo 19.º

Competências da assembleia geral

São competências exclusivas da assembleia geral:

a) Definição das grandes linhas de estratégia do Sindicato;

b) Aprovação do plano e orçamento, bem assim como do relatório e contas da direcção, acompanhados do parecer do conselho fiscal/disciplinar;

c) Eleição dos demais órgãos sindicais;

d) Aprovação e revisão dos estatutos nos termos estatutários e regimentais;

e) Aprovação dos regulamentos de sua competência e ratificação de todos os regulamentos internos elaborados pelos demais órgãos estatutários;

f) Fixação da quota sindical sob proposta da direcção;

g) Aprovação da alienação de qualquer bem patrimonial imóvel sob proposta da direcção;

h) Fusão ou associação do sindicato com outras estruturas congêneres;

i) Destituição dos órgãos do Sindicato e marcação de novas eleições, elegendo simultaneamente uma comissão

administrativa que assegurará funções de mera gestão até à posse dos novos corpos gerentes;

j) Aprovar, por maioria de três quartos dos votos expressos pelos sócios, a extinção do Sindicato, definir os termos em que se processará a dissolução e o destino a dar a todos os bens e património do Sindicato, que não poderão ser distribuídos pelos associados;

k) Expulsão de um associado sob proposta do conselho fiscal/disciplinar.

Artigo 20.º

Da convocatória

A assembleia geral reunirá por convocatória do presidente, por escrito a todos os associados, referindo a data, hora, local e projecto em sessão ordinária e ou eleitoral de ordem de trabalhos respectiva, com a antecedência mínima de 30 dias em sessão ordinária e ou eleitoral, ou de 15 em sessão extraordinária.

Artigo 21.º

Do quórum

1 — A assembleia geral, em sessão ordinária e ou eleitoral, iniciar-se-á à hora prevista na respectiva convocatória desde que estejam presentes pelo menos 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Decorrida uma hora funcionará com qualquer número de associados presentes.

3 — A assembleia geral ordinária e ou eleitoral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes pelo menos 75 % dos associados previstos no n.º 1.

4 — A assembleia geral extraordinária, quando convocada a requerimento dos associados, só reunirá com a presença de pelo menos dois terços dos convocantes.

Artigo 22.º

Das votações

1 — A assembleia geral delibera por braço no ar, ou sentados e levantados, se for caso disso, excepto em matérias de incidência pessoal e ou a requerimento por ela aprovado, caso em que vota por escrutínio secreto.

2 — A assembleia geral delibera por maioria simples, excepto:

a) Nos casos previstos nas alíneas c), d) e h) do artigo 19.º, em que é necessária a maioria absoluta;

b) Nos casos previstos nas alíneas i) e j) idem, em que é necessária maioria de dois terços.

Artigo 23.º

Funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará nos moldes previstos nestes estatutos e no seu regimento e regulamento eleitoral.

Artigo 24.º

Competência da mesa

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

a) Assegurar o bom funcionamento da mesma;

b) Dirigi-la de acordo com o regimento e ordem de trabalhos;

c) Propor as comissões necessárias ao seu bom funcionamento;

d) Elaborar as respectivas actas.

2 — Compete ao seu presidente:

a) Presidir às sessões, dirigir os trabalhos e declarar a respectiva abertura e encerramento;

b) Dar, suspender e retirar o uso da palavra;

c) Admitir ou rejeitar qualquer documento ou requerimento, sem prejuízo do direito de recurso à Assembleia, em caso de rejeição;

d) Assinar os documentos respectivos em nome da assembleia geral;

e) Zelar pelo cumprimento do regimento e resoluções da assembleia geral;

f) Manter a ordem e a disciplina.

3 — Compete aos secretários da mesa:

a) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos, de acordo com a distribuição de funções por ele feita;

b) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as mesmas;

c) Organizar a inscrição dos associados que pretendam usar da palavra;

d) Elaborar o expediente relativo às sessões;

e) Redigir as actas das mesmas.

Artigo 25.º

Regimento e regulamentos eleitoral e disciplinar

A assembleia geral aprovará, sob proposta do presidente, o seu regimento e regulamentos eleitoral e disciplinar, nos termos legais e estatutários, regulando o seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

SECÇÃO II

Do presidente

Artigo 26.º

Eleições, funções e inerências

Nos termos legais, estatutários, regimentais e regulamentares:

1) O presidente do Sindicato é eleito por sufrágio universal, directo e secreto;

2) Excepto quando impedido ou incapacitado, caso em que será substituído:

a) É por inerência presidente da mesa da assembleia geral, onde dispõe de voto de qualidade e da comissão eleitoral;

b) Representa o Sindicato na ordem externa, nomeadamente em juízo;

3) Tem direito de participação, sem voto, na direcção e conselho fiscal/disciplinar.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 27.º

Composição da direcção

A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é composta por quatro membros efectivos e dois suplentes, sob coordenação do secretário-geral.

Artigo 28.º

Eleição

A direcção é eleita por sufrágio universal, directo e secreto, nos termos destes estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 29.º

Competências da direcção

Compete à direcção:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia definida pela assembleia geral;

b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;

d) Admitir, recusar e cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;

e) Elaborar e submeter, até 1 de Fevereiro de cada ano, o relatório e contas do exercício precedente e até 1 de Outubro o plano e orçamento para o exercício subsequente, ao conselho fiscal/disciplinar para parecer e transmissão para debate e aprovação pela assembleia geral;

f) Administrar os bens e fundos do Sindicato bem assim como assegurar a gestão do seu pessoal de acordo com as leis vigentes;

g) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato, bem assim como as listas de associados;

h) Propor ao Presidente a ordem de trabalhos das sessões ordinárias da assembleia geral;

i) Elaborar os regulamentos internos necessários ao seu funcionamento e à boa organização dos serviços;

j) Criar as comissões ou outras estruturas de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;

k) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses dos trabalhadores;

l) Instruir os processos disciplinares a submeter ao conselho fiscal/disciplinar, por sua iniciativa ou a pedido de outro órgão ou de 10 % dos associados.

Artigo 30.º

Reuniões da direcção

1 — Na sua primeira reunião, após a posse, deverá a direcção distribuir entre os seus membros efectivos os pelouros de tesoureiro — responsável directo, *inter alia*, pelo orçamento e contas, secretário — responsável directo,

inter alia, pelas actas da direcção e dois vogais — com as responsabilidades específicas que lhes forem cometidas.

2 — A direcção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente de 15 em 15 dias, por convocatória do secretário-geral ou a requerimento da maioria dos seus membros, lavrando actas das suas reuniões no livro respectivo.

3 — As deliberações da direcção — que delibera validamente na presença da maioria dos seus membros efectivos e ou suplentes — são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

4 — Sem direito a voto, podem participar e são para o efeito convocados o presidente do Sindicato e o conselho fiscal/disciplinar, este último fazendo-se representar pelo seu presidente ou pelo seu membro por este designado.

Artigo 31.º

Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem de forma solidária, disciplinar, civil e criminal, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente manifestarem o seu desacordo.

2 — A direcção obriga o Sindicato das seguintes formas:

a) Em actos de mero expediente, pela assinatura do membro competente;

b) Em actos com implicação financeira, obrigatoriamente pelas assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, ou seus substitutos devidamente nomeados, nos termos legais, estatutários e regulamentares;

c) Em juízo, e se for caso disso, em nome do Presidente, através do secretário-geral.

SECÇÃO III

Do secretário-geral

Artigo 32.º

Eleição, funções e inerências

Nos termos legais, estatutários, regimentais e regulamentares:

1 — O secretário-geral é eleito por sufrágio universal, directo e secreto, nos termos destes estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — Excepto quando impedido ou incapacitado, caso em que será substituído:

a) Coordena e convoca a direcção e assegura, em colaboração com o presidente do Sindicato, a representação deste na ordem externa;

b) Tem direito de participação, sem voto, no conselho fiscal/disciplinar;

c) Tem voto de qualidade na direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal/disciplinar

Artigo 33.º

Composição

1 — O conselho fiscal/disciplinar é composto por três membros efectivos e um suplente.

2 — Nele podem participar, sem direito a voto, o presidente do Sindicato e o Secretário-geral — podendo este último fazer-se substituir por um membro da direcção — que para o efeito são convocados.

Artigo 34.º

Eleição

O Conselho fiscal/disciplinar é eleito, nos termos destes estatutos e do regulamento eleitoral, por sufrágio universal, directo e secreto.

Artigo 35.º

Reuniões

1 — Aquando da sua primeira reunião, elege o seu presidente, secretário — responsável pelas actas das suas reuniões — e vogal, entre os seus membros efectivos.

2 — Delibera, por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade, validamente na presença da maioria dos seus membros efectivos e ou suplentes.

3 — Reúne, ordinariamente por convocatória do seu presidente ou extraordinariamente a pedido da maioria dos seus membros, antes de cada assembleia geral ordinária, no exercício das suas competências fiscais e no exercício das suas competências disciplinares, após recepção de processo disciplinar instruído pela direcção ou, seja por sua iniciativa seja a pedido de outro órgão ou requerimento de pelo menos 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos, para deliberar sobre a abertura de instrução a pedir à direcção.

Artigo 36.º

Competências do conselho fiscal/disciplinar

Compete ao conselho fiscal/disciplinar:

a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato, em colaboração estreita com o tesoureiro, que deverá estar presente nas suas reuniões sobre matéria financeira;

b) Emitir, para transmissão tempestiva à assembleia geral, parecer sobre o plano e orçamento bem assim como sobre o relatório e contas anuais e submetidos pela direcção;

c) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

d) Participar, sem direito de voto, nas reuniões da direcção, através do seu presidente ou de quem este designar;

e) Exercer o poder disciplinar, nos termos destes estatutos e do respectivo regulamento, salvaguardando sempre as garantias de defesa em direito permitidas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 37.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato deverá possuir contabilidade própria, devendo para isso a direcção criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos bens patrimoniais.

2 — Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos tem o direito de requerer à direcção esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O plano e orçamento e relatório e contas, logo que aprovados pela assembleia geral, deverão ser disponibilizados para consulta em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscal/disciplinar, a assembleia geral poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

Artigo 38.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotas, das iniciativas organizadas, de legados ou doações expressamente aceites.

2 — Serão no entanto recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma intervir no seu funcionamento.

Artigo 39.º

Quotas

1 — A quota mensal será proposta pela direcção à assembleia geral com parecer do conselho fiscal/disciplinar.

2 — Poderá a direcção dispensar provisoriamente do seu pagamento, por motivos devidamente justificados, mantendo os associados os seus plenos direitos, nomeadamente serviço militar obrigatório ou baixa médica, enquanto perdurar essa situação.

3 — A quota deverá ser paga ao Sindicato até ao final do último mês do período a que se refere.

Artigo 40.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas nos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Das disposições finais

Artigo 41.º

Delegações regionais e secções locais

1 — A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — Cada delegação regional e cada secção local elegerá uma direcção composta por um mínimo de três e um máximo de cinco membros.

3 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e as secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidas pela assembleia geral sob proposta da direcção.

ANEXO I

Regulamentação do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos associados abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SNATTI é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

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

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios e aos estatutos do SNATTI.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SNATTI, de acordo com o princípio de representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário com eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os associados.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SNATTI;

b) Desenvolver, junto dos associados que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

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

Regulamento disciplinar

Artigo 1.º

Sanções disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Expulsão.

Artigo 2.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram alguns dos deveres estabelecidos no artigo 12.º dos Estatutos.

Artigo 3.º

Reincidência

Incorrem na pena de repreensão registada os associados que forem reincidentes.

Artigo 4.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidirem nas acções sancionadas ao abrigo do artigo anterior ou que cometam actos gravosos que justifiquem tal pena disciplinar, ou caiam sob a alçada do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), dos estatutos, caso em que a suspensão é automática e dura até à liquidação da dívida.

Artigo 5.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

Artigo 6.º

Competências disciplinares

1 — A competência para a aplicação das sanções previstas nos artigos 2.º, 3.º e 4.º deste regulamento pertence ao conselho fiscal/disciplinar, na sequência de processo instruído pela direcção.

2 — A expulsão será sempre proposta à assembleia geral, só podendo por esta ser votada.

Artigo 7.º

Garantias do processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo, instruído pela direcção e objecto de deliberação pelo conselho fiscal/disciplinar e ou assembleia geral, conforme o caso.

Artigo 8.º

Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de cinco.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

Artigo 9.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que simultaneamente constituam ilícito penal.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores do Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes todos os associados no pleno gozo de todos os seus direitos, isto é em regra de quotas e não afectados por sanções disciplinares impeditivas nos termos dos estatutos e do regulamento disciplinar.

2 — Todos os associados no pleno gozo dos seus direitos podem eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato com as seguintes excepções:

a) São incapazes de serem eleitos ou de elegerem para os órgãos do SNATTI os associados com as quotas em atraso de mais de três meses relativo ao dia das eleições e os reformados das categorias profissionais representadas no Sindicato;

b) São incapazes de serem eleitos os associados nas situações previstas na lei sindical.

3 — Não são incapazes os associados que tenham sido isentos pela direcção do pagamento de quotas.

Artigo 2.º

Listagem dos associados

1 — A direcção elaborará uma listagem dos associados com capacidade eleitoral até 15 dias antes da data da eleição, que será afixada na sede do Sindicato e o mesmo farão as delegações. Poderão ser actualizadas até ao início da eleição.

2 — De qualquer anomalia detectada poderão os associados recorrer para a comissão eleitoral.

Artigo 3.º

Apresentação de listas

1 — O presidente do Sindicato convoca a assembleia geral eleitoral, que pode coincidir com a segunda assembleia ordinária do último ano do mandato em curso, com 40 dias de antecedência, ao mesmo tempo que estabelece o calendário eleitoral. Da convocatória constarão hora, data e locais de votação.

2 — A apresentação das candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes do acto eleitoral.

3 — Podem apresentar listas os associados que o entenderem, devendo cada lista incluir os seguintes órgãos: presidente e secretário-geral, que são apresentados unimodalmente, direcção, com quatro membros efectivos e dois suplentes, e comissão fiscal/disciplinar, composta por três membros e um suplente.

Da composição da direcção deverão fazer parte pelo menos um tradutor e ou Intérprete como membro efectivo.

4 — Após a apresentação das listas, o presidente ou, quando impedido ou incapacitado, o seu substituto legal, conjuntamente com os mandatários de cada lista, que constituirão a comissão eleitoral, verificarão a capacidade e elegibilidade dos candidatos e determinarão por sorteio a ordem das listas a constar nos boletins de voto, nas 48 horas seguintes à apresentação das listas. Recaindo impedimentos de elegibilidade sobre alguns dos membros propostos, o mandatário da lista e os promotores da mesma têm 48 horas para regular a elegibilidade ou substituir os membros em causa.

5 — Do processo de candidatura deverão constar, além da declaração de vontade dos membros em se candidatarem aos corpos gerentes, devidamente assinada, fotocópia do bilhete de identidade e do cartão de sócio. Do processo de candidatura deverá constar igualmente um programa de acção para o mandato.

6 — A campanha eleitoral começará dois dias depois da aceitação das listas e terminará às 00h00 do dia que antecede as eleições.

Artigo 4.º

Formas de eleição

1 — Os eleitores votam directamente na sede, nas delegações ou outros locais mencionados na convocatória, na data e horas marcadas, identificando-se por qualquer documento idóneo ou, no caso de falta do mesmo, abonados por duas testemunhas, ficando esta ocorrência exarada em acta. Assinalam no boletim de voto a lista em que desejam votar. Para elucidação dos eleitores serão afixados no dia das eleições, na sede e nas delegações, as listas concor-

rentes. O boletim de voto deverá ser dobrado em quatro e introduzido na urna.

2 — Os associados poderão votar por correspondência. Após receberem a convocatória e no caso de desejarem votar por correspondência, devem solicitar ao Sindicato as listas e o boletim de voto. Após preenchimento, este deverá ser colocado devidamente dobrado num envelope em branco, este por sua vez deverá ser introduzido num segundo envelope juntamente com a fotocópia do BI e do cartão do Sindicato e ser enviado ao presidente do Sindicato e da comissão eleitoral para a sede do Sindicato. O voto só é considerado se chegar ao Sindicato com carimbo dos correios até ao dia das eleições.

3 — Nas delegações, o voto deverá ser exercido directamente na delegação no período referido no n.º 1 deste artigo, perante uma comissão nomeada pela direcção que enviará os boletins e listas respectivas, onde o presidente da delegação é simultaneamente presidente da comissão eleitoral da delegação. Os associados poderão votar por correspondência, devendo obedecer aos ditames do número anterior.

4 — Não é permitido voto por procuração.

4bis-Processo eleitoral especial:

Tendo ficado desertas as eleições organizadas ao abrigo do processo regular descrito nos dois artigos precedentes, poder-se-á recorrer a processo especial como segue:

a) Em assembleia geral eleitoral convocada expressamente para este efeito;

b) Funcionando a respectiva mesa como comissão eleitoral;

c) Sendo aí votadas as candidaturas aí presentes;

d) Organizadas em duas listas, uma com presidente mais conselho fiscal/disciplinar e outra com secretário-geral mais direcção;

e) Admissíveis sem suplentes para os órgãos colectivos;

f) Não sendo possíveis neste processo especial votos por correspondência nem votação nas delegações, serão porém aceites procurações ordinárias;

g) A posse será conferida apenas proclamados os resultados em sessão.

Artigo 5.º

Infracções

Estão sujeitos a procedimento disciplinar nos termos estatutários, independentemente de eventual procedimento civil e ou criminal, todos os associados que de alguma forma tentada, frustrada ou consumada procedam a inscrições dolosas ou impeçam a própria inscrição, que de algum modo alterem os documentos eleitorais ou intentem contra o exercício democrático das eleições.

Artigo 6.º

Actas do acto eleitoral

1 — Após o acto eleitoral e depois de encerrada a assembleia eleitoral na sede ou nas delegações, proceder-se à contagem de votos como se segue: contagem válida numa das listas; em branco, quando não existir qualquer manifestação de marcação por parte do eleitor; nulos, todos os votos que apresentem sinalização em duas ou mais listas ou sinalização fora do quadrado respectivo ou outras inscrições.

2 — Após o acto eleitoral a comissão eleitoral na sede elaborará uma acta provisória no livro das assembleias eleitorais, onde constarão a hora de abertura e encerramento das urnas, o número de votantes, os resultados da sede e eventuais ocorrências.

3 — As delegações deverão proceder do mesmo modo, comunicando de imediato os resultados e enviando uma acta assinada pela comissão eleitoral, em envelope lacrado com os votos introduzidos em urna e os boletins não utilizados.

4 — Os resultados finais serão exarados em acta assinada pela comissão eleitoral depois da chegada dos votos e actas das delegações e dos votos por correspondência. Os votos ficarão lacrados em três envelopes, constituindo o processo das eleições, conjuntamente com a convocatória, listas e actas.

5 — Cinco dias após o acto eleitoral serão proclamados os resultados finais.

Artigo 7.º

Reclamações

1 — No caso de um mandatário entender, por forma devidamente fundamentada, que o acto eleitoral foi ferido de incorrecções, pode o mesmo de imediato entregar a respectiva reclamação ao presidente da comissão eleitoral, que decidirá da sua admissibilidade podendo no prazo de cinco dias convocar uma assembleia geral extraordinária. Neste caso não serão proclamados definitivamente os resultados.

2 — No caso da assembleia geral considerar improcedente este recurso será de imediato proclamada a lista vencedora, caso contrário poder-se-á repetir o acto eleitoral no prazo de 15 dias, não existindo neste caso votos por correspondência nem campanha eleitoral, ou recorrer a todos os meios em direito permitidos.

Artigo 8.º

Tomada de posse

1 — Após a proclamação da lista vencedora, os novos corpos gerentes efectivos e suplentes deverão tomar posse na primeira quinzena do ano civil subsequente.

2 — O início do novo mandato é contado a partir da data de posse. A posse é dada pelo presidente cessante e será objecto de termo respectivo que conjuntamente com a acta da assembleia eleitoral constituirão documentos válidos para que a constituição dos novos corpos gerentes seja publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Entre a eleição e a tomada de posse os órgãos cessantes reunirão com os novos corpos gerentes para a passagem dos dossiers e demais documentos.

Artigo 9.º

Mandatos

1 — Todos os mandatos têm a duração de três anos.

2 — Nenhum eleito pode acumular cargos.

3 — Nenhum eleito é reelegível mais de uma vez consecutiva para o mesmo órgão.

4 — Qualquer suplente chamado a prover uma vacatura num órgão, ou eleito para esse fim, limitar-se-á a completar o mandato original.

Artigo 10.º

Medidas transitórias

1 — Após a aprovação do regulamento eleitoral e dos novos estatutos e publicação destes desencadear-se-á de imediato o processo eleitoral.

2 — A posse dos primeiros corpos gerentes eleitos ao abrigo deste regulamento ser-lhes-á imediatamente conferida, após proclamação dos resultados eleitorais.

Registada em 8 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 137 do livro n.º 2.

Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários — SINFB — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 30 de Março de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010.

1 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical democrático e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e a independência do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática dos trabalhadores ferroviários na actividade do Sindicato, tais como:

1) O congresso composto por delegados eleitos por voto directo e secreto na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

2) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos com poderes deliberativos;

3) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

4) O conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina, eleitos pelo congresso;

5) As comissões eleitas, com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha que deliberar sobre um campo específico.

3 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários assumirá, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização de classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual.

4 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários lutará com todas as organizações democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7 — É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINFB o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos; as tendências existentes no SINFB exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINFB; a regulamentação do direito de tendência consta do anexo I destes estatutos, deles fazendo parte integrante.

8 — O SINFB é constituído por tempo indeterminado.

PARTE I

Natureza e objectivo

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (anteriormente, Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e Afins), abreviadamente denominado SINFB, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderirem e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ramo da ferrovia ou em actividades afins.

2 — O SINFB exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua de D. Afonso Henriques, 52, rés-do-chão, esquerdo, 2330-137 Entroncamento.

3 — O SINFB estabelecerá forma de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais quando as condições do meio o aconselhem ou outras estruturas representativas adequadas à evolução da sua implantação.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários adopta a sigla SINFB.

2 — O símbolo do Sindicato é composto por um semáforo, uma tremonha, uma máquina, carris, uma agulha, uma bandeira, uma lanterna, uma balança e um carro de mão sobre um fundo branco.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINFB será a que for aprovada no conselho geral.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 4.º

Fins

1 — O SINFB tem por fim:

1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervir em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder político para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolver um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promover a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigir dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa, mais e mais fraterna;

2) Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

2 — O SINFB reserva-se no direito de pedir a sua filiação em qualquer organização nacional que reputa de interesse para a prossecução dos seus fins.

3 — O SINFB reserva-se no direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que reputa de interesse para a prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

Competência

1 — O SINFB tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo e discussão dos planos económico-sociais, nomeadamente através do conselho nacional do plano e do conselho nacional de rendimentos e preços;

e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos sócios pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

g) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINFB reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante a ameaça às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquista.

3 — O SINFB tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

PARTE II

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO I

Dos sócios

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SINFB todos os trabalhadores que, sem discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou, que na situação de reforma, a tenham exercido, nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, que implica aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINFB, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo, fornecida pelo Sindicato.

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do delegado sindical da empresa, que emitirá parecer sobre o mesmo, enviando-o à delegação do Sindicato da área.

b) O pedido de admissão, depois de devidamente informado pelo secretário da delegação, será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio.

c) Se não existir delegado sindical na empresa, os trabalhadores candidatos podem formular directamente os pedidos à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo de 30 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data de notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 7.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Deixe de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato;
- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixe de pagar a sua quota por períodos superiores a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 11.º, de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso pelo SINFB.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com o fundamento em tal motivo.

Artigo 8.º

Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINFB, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas nestes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou qualquer instituição dele dependente, com ele cooperante ou nem que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINFB no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do Sindicato;
- 7) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade sindical nos termos e condições previstas no regulamento de apoios;

8) Beneficiar de compensações por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;

9) Beneficiar do fundo social e outro, nos termos determinados pelo conselho geral;

10) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;

11) Reclamar da actuação do delegado sindical e dos dirigentes sindicais;

12) Reclamar estatutos e programa de acção do Sindicato;

13) Receber o cartão de sócio;

14) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SINFB.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos sócios:

1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar o lugar para que foi eleito quando o tenha aceite;

3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINFB;

4) Fortalecer a organização do SINFB nos locais de trabalho;

5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

6) Pagar regularmente as quotas;

7) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

8) Devolver o cartão de sócio do SINFB, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios é de 1,5 % sobre o total da sua remuneração mensal, apenas sobre 12 meses anuais.

2 — A quotização dos sócios na situação de reforma é de 0,75 % sobre o total da pensão, apenas sobre 12 meses anuais.

3 — Estão isentos de pagamentos de contas durante o período em que se encontrem a cumprir serviço militar obrigatórios os sócios que o comuniquem por escrito ao Sindicato e o comprovem.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido no regulamento de disciplina, a aprovar na 1.ª reunião no conselho geral.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINFB comporta:

- 1) O congresso;
- 2) O conselho geral;
- 3) O conselho fiscalizador de contas;
- 4) O conselho de disciplina;
- 5) O secretariado nacional;
- 6) As delegações regionais;
- 7) Os delegados sindicais e as comissões sindicais.

Artigo 14.º

Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto secreto e directo.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes para os mesmos ou diferentes cargos.

§ único. Exceptuam-se os membros do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício de cargos directivos é em princípio gratuito, sendo no entanto assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percarn toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SINFB, das importâncias correspondentes.

5 — Em caso de renúncia do secretário-geral, secretário-geral-adjunto ou dos vice-secretários-gerais, dos presidentes ou dos vice-presidentes dos órgãos do Sindicato, será eleito, de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 15.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINFB é o congresso, constituído por um colégio de 51 delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt, segundo o critério indicado na alínea a) b) do n.º 2 do presente artigo.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo

secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

b) A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizados pelo círculo.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso: o presidente do conselho geral; o presidente do conselho fiscalizador de contas; o presidente do conselho de disciplina, e os 21 primeiros membros do secretariado nacional.

Artigo 16.º

Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria qualificada de dois terços os órgãos estatutários do SINFB e eleger uma comissão administrativa, à qual incumbe obrigatoriamente a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a fusão do SINFB com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato.

2 — As deliberações sobre assunto que não constem na ordem de trabalhos não vincularão o SINFB.

Artigo 17.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SINFB;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos e para apreciação e deliberação sobre assuntos que, não constando da ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINFB.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão sempre ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — O congresso extraordinário realizar-se-á com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 18.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocação ser publicado em, pelo menos, dois jornais nacionais, com a antecedência de 90 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

§ único. O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 17.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros:

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples;

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços;

c) As moções devem ser subscritas pelo menos por 25 delegados.

2 — O congresso funcionará até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso.

3 — O congresso elegerá, no início da 1.ª sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

a) Assegurar o bom funcionamento do emprego;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

Artigo 20.º

Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem por correspondência.

2 — A votação pode ser feita pelo levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;

2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

3) Deliberação sobre a fusão do SINFB com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 21.º

Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 22.º

Composição

1 — O conselho geral é composto por 41 membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFB por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e:

a) Pelos 17 primeiros membros do executivo do secretariado nacional;

b) Pelo presidente do conselho fiscalizador de contas;

c) Pelo presidente do conselho de disciplina.

2 — É presidente do conselho geral o 1.º nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3 — Para além do disposto no n.º 3 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente e um 1.º e 2.º secretários, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto, na sua 1.ª reunião após o congresso.

Artigo 23.º

Mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem do dia e do regimento do conselho geral, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 24.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou de 20 % dos sócios do SINFB.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente ou, na sua falta, aos secretários.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com no mínimo sete dias de antecedência.

5 — Não se encontrando presente a maioria dos seus membros, reunirá uma hora depois com os presentes e com todos os poderes.

6 — O quórum deliberativo é constituído por dois terços dos elementos que o constituem.

Artigo 25.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral zelar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção, decisões e directivas do congresso, por todos os membros e órgãos do SINFB e, em especial:

a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e as estratégias definidas pelo congresso;

b) Convocar o congresso nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINFB ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

f) Deliberar acerca da declaração de greve, sob proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado maioritariamente quando a sua duração for superior a 10 dias;

g) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;

h) Fixar as condições de utilização do fundo social ou outro;

i) Eleger os representantes do SINFB noutras organizações sindicais;

j) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações do Sindicato;

k) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores e quadros, tais como cooperativas, ou outras complementares dos objectivos e princípios que norteiam a actividade do Sindicato, ou sobre a adesão a outras já existentes;

l) Deliberar sobre a filiação do SINFB noutras organizações sindicais;

m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

n) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINFB lhe apresentem;

o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados e círculos eleitorais a atribuir à assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso, conforme o n.º 2 e suas alíneas do artigo 15.º;

p) Convocar as eleições das delegações regionais.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 26.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por cinco elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt; delibera por maioria dos presentes e com quórum mínimo de três elementos.

2 — O presidente fiscalizador de contas é o 1.º nome da lista mais votada em congresso para esse órgão.

3 — O conselho fiscalizador de contas elegerá na sua 1.ª reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar a contabilidade do SINFB;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento anual apresentados pelo secretariado nacional.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato, devendo para o efeito efectuar pedido, por escrito, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por cinco elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho de disciplina é o nome mais votado em congresso para este órgão.

3 — O conselho de disciplina elegerá na sua 1.ª reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente.

Artigo 29.º

Reuniões

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que necessário; delibera por maioria dos presentes e com quórum mínimo de três elementos.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar os processos disciplinares sob proposta do secretariado nacional;

- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do SINFB;
- c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Propor ao conselho geral as penas de suspensão e de exclusão;
- e) Propor ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe ponha;
- f) Dar parecer sobre qualquer assunto da sua competência que lhe seja colocado pelo secretariado nacional.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral o seu relatório.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 31.º

Composição

1 — O secretariado nacional é composto por 51 membros e eleito pelo congresso, por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — São secretário-geral, secretário-geral adjunto e dois vice-secretários gerais os quatro primeiros nomes da lista mais votada.

3 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

Artigo 32.º

Competência

1 — Ao secretariado nacional compete designadamente:

- a) Representar o SINFB a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Decidir da criação de delegações do SINFB quando e onde se tornem necessárias;
- d) Facilitar, orientar e acompanhar os trabalhos dos secretariados das delegações;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- g) Fazer a gestão do pessoal do SINFB de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- i) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- j) Apresentar anualmente até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativo ao ano antecedente;
- k) Representar o SINFB em juízo e fora dele;

l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

m) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores;

n) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 15.º destes estatutos;

o) Credenciar os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores;

p) Compete ao secretariado nacional a nomeação dos dirigentes para os seus pelouros dentro do executivo.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINFB;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINFB todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queiram por;

e) Editar o *Boletim* do SINFB e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção de delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver as acções necessárias ou de que os outros órgãos do SINFB o incumbam.

Artigo 33.º

Secretariado executivo

1 — O secretariado executivo é constituído por 51 membros do secretariado nacional.

2 — O secretariado executivo exercerá a gestão corrente do Sindicato e as competências do secretariado nacional que lhe forem delegadas.

3 — As deliberações do secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões conjuntas dos secretariados, conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 34.º

Artigo 34.º

Reuniões do secretariado nacional e executivo

1 — O secretariado nacional executivo reunirá sempre que necessário.

2 — As deliberações dos secretariados são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

3 — Os secretariados só poderão reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

4 — Os secretariados organizarão um livro de actas, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

Artigo 35.º

Responsabilidade dos membros do secretariado nacional — Constituição de mandatários

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente por actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressamente

tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciem na 1.ª reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SINFB obriga-se mediante a assinatura de dois membros do secretariado nacional, sendo obrigatoriamente uma a do secretário-geral ou a do tesoureiro.

3 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VII

Delegações regionais

Artigo 36.º

1 — Por proposta do secretariado nacional e após deliberação do conselho geral serão, no âmbito distrital, constituídas modificadas ou extintas as secções regionais do SINFB.

2 — Obrigatoriamente, deverão ser objecto de eleição, no prazo de 360 dias após cada congresso que tenha como ponto da ordem de trabalho a eleição dos corpos gerentes.

3 — Ao processo eleitoral aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 46.º a 55.º dos presentes estatutos.

Artigo 37.º

1 — As delegações regionais são compostas por:

a) Um secretariado constituído pelo coordenador, dois vice-coordenadores e x vogais;

b) Assembleia regional, constituída pelos três primeiros elementos que formam a mesa e por x membros.

2 — Quer os membros do secretariado quer os da assembleia são dirigentes sindicais, nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3 — Na 1.ª reunião, cada órgão regional aprovará o respectivo regulamento de funcionamento.

Artigo 38.º

Das competências

As competências das delegações regionais serão, aprovadas pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO VIII

Delegados sindicais

Artigo 39.º

Eleição

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINFB que fazem dinamização sindical nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2 — A dinamização das eleições compete aos delegados sindicais.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhes, todavia, assegurar o desenvolvimento das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 40.º

Comissões sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que nos locais de trabalho ou de zonas tal se justifique.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar a oportunidade de criação de comissões sindicais de delegados e definir as suas atribuições.

Artigo 41.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão consultivo e cumpre-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical na empresa e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretariado nacional.

4 — O secretariado nacional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade do n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição dos delegados para as comissões executivas das delegações.

5 — A assembleia de delegados deve reunir sempre que, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais o solicitem ao secretariado nacional.

6 — A assembleia de delegados rege-se por um regulamento próprio.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 42.º

Fundos

Constituem fundos do SINFB:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias;
- 4) Quaisquer outras que legalmente lhe sejam atribuídas;
- 5) Fundo de greve.

Artigo 43.º

Aplicação das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINFB;
- 2) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;

3) A utilização pelo secretariado dos fundos especiais previstos nos n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 42.º depende da autorização do conselho geral e será feita nos termos por este estabelecidos.

PARTE VI

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 44.º

Capacidade

1 — Podem votar os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SINFB.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINFB durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que constem dos cadernos eleitorais.

4 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares impostas pelo Sindicato.

Artigo 45.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral marcar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários quando um ou vários órgãos dirigentes se tenham demitido:

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada em dois dos jornais de maior tiragem no País com a antecedência mínima de 45 dias;

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação da lista e o dia, hora e locais onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 46.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa:

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir de acordo com o secretariado nacional entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINFB desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a qualidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos seus resultados e afixa-los.

Artigo 47.º

Comissão de fiscalização eleitoral

A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes, compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 48.º

Candidatura

1 — A apresentação da candidatura consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do SINFB e ainda pela residência do 1.º subscritor.

3 — Para efeito do n.º 1, entende-se por «demais elementos de identificação» o seguinte: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional, sector onde desenvolve a sua actividade e empresa.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

5 — Nenhum associado do SINFB pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 49.º

Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o 1.º proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis:

a) O 1.º proponente da lista será imediatamente notificado para que 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 1.º candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários;

b) A lista será definitivamente rejeitada se por falta de candidaturas suplentes não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 50.º

Boletim de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINFB, sob 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 aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência aos eleitores que pretendam utilizar o voto por correspondência.

Artigo 51.º

Assembleia de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho a designar pelo conselho geral, tendo por base o número de eleitores, e na sede e delegações do SINFB:

a) Os sócios que exerçam a sua actividade no sector onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;

b) Se o número de associados em determinada localidade e sector ou sectores profissionais próprios o justificar e nelas ou neles não houver delegações do SINFB, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade ou sector uma assembleia de voto;

c) As assembleias de voto com mais de 5000 eleitores deverão ser desdobradas em secções de voto de maneira que o número de eleitores de cada uma não ultrapasse sensivelmente esse limite.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 9 e as 18 horas, quando instaladas fora dos locais de trabalho, e horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

Artigo 52.º

Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar nos cadernos eleitorais.

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto da candidatura.

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 53.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral 10 dias antes do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e esteja contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito constem o número de sócio, o nome e a assinatura, reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;

d) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à do dia da eleição.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio do SINFB e na sua falta por meio do bilhete de identificação com fotografia.

Artigo 54.º

Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados e indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 55.º

Recurso

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo máximo de quarenta e cinco horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINFB.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 56.º

Interpretações

A resolução dos casos omissos ou não previstos nos presentes estatutos, assim como as dúvidas suscitadas, será da competência do secretariado nacional, cabendo recurso para o conselho geral.

Artigo 57.º

Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINFB se rege, e nomeadamente os princípios da democracia sindical e as estruturas que o garantem, consignados na alínea b) do n.º 2 da declaração de princípios.

3 — As alterações dos estatutos terão de ser aprovadas por uma maioria de dois terços dos delegados ao congresso.

Artigo 58.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINFB com outro ou outros sindicatos só poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINFB só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Nestes termos, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

3 — O congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução do SINFB se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser alienados ou distribuídos pelos sócios.

ANEXO I

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINFB é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINFB.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SINFB, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e as competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros do conselho geral.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINFB;

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

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

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

Registada em 11 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 137 do livro n.º 2.

STAAE ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte — Alteração.

Alteração, aprovada no conselho geral realizado em 2 de Abril de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011.

I) O n.º 3 do artigo 28.º dos Estatutos passa a ter a seguinte redacção e são aditados ao mesmo artigo os n.ºs 4 e 5, que se transcrevem:

«3 — O número de delegados ao congresso é proporcional ao número de associados existente em cada local de trabalho (estabelecimento de ensino, incluindo jardins-de-infância e creches onde haja associados a trabalhar) segundo o seguinte critério:

- a) Até 5 sindicalizados — tem direito a eleger 1 delegado;
- b) De 6 a 15 sindicalizados — tem direito a eleger 2 delegados;
- c) Mais de 15 sindicalizados — tem direito a eleger 3 delegados.

4 — Têm que ser eleitos, no total, um mínimo de 90 delegados.

5 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio aprovado pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora, referido no artigo 30.º e divulgado mais tardar até ao décimo dia anterior ao início do acto eleitoral.»

II) O corpo do artigo 39.º dos Estatutos é alterado aditando-lhe a expressão «pelos seguintes membros, eleitos

por mandatos de quatro anos», ficando o mesmo com a seguinte redacção:

«Artigo 39.º

Composição

A direcção é o órgão executivo/directivo do STAAE ZN e é composta pelos seguintes membros, eleitos por mandatos de quatro anos:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um tesoureiro;
- d) Um mínimo de 69 e um máximo de 124 vogais efectivos e pelo menos 19 suplentes.»

III) É acrescentado o seguinte n.º 3 ao artigo 41.º dos Estatutos:

«3 — Em relação a todas as matérias em que este Estatuto não exija uma maioria qualificada, as deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos presentes.»

IV) É acrescentado o seguinte n.º 5 ao artigo 42.º dos Estatutos:

«5 — Para que a direcção possa validamente reunir e deliberar necessitam de estar presentes, pelo menos, metade mais um dos seus membros, em primeira convocatória e em segunda convocatória pode reunir qualquer que seja o número de presentes.»

V) A alínea a) do n.º 3 do artigo 46.º dos Estatutos passa a ter a seguinte redacção:

«3 —

a) Eleger e destituir os delegados sindicais, por voto directo e secreto;»

VI) A alínea d) do n.º 1 do artigo 56.º dos Estatutos passa a ter a seguinte redacção:

«1 —

d) Outras receitas que não ponham em causa a independência sindical prevista nas leis do trabalho.»

Registada em 11 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 137 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SIPESP — Sindicato Nacional dos Professores e Investigadores do Ensino Superior Particular e Cooperativo.

Eleição, em 24 de Março de 2011, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Professor José Braz Rodrigues, bilhete de identidade n.º 499501, de Lisboa.

Primeira-vice-presidente — Prof.ª Dr.ª Lina Maria Cardoso Lopes, bilhete de identidade n.º 5548169, de Lisboa.

Segundo-vice-presidente — Prof. Doutor José Diogo da Silva Mateus, cartão do cidadão n.º 10519906, de Lisboa.

Secretário — Professora mestre Marta Regina Silva dos Santos Vieira, bilhete de identidade n.º 10090387, Lisboa.

Secretário — Prof. Dr. Paulo Sargento dos Santos, bilhete de identidade n.º 6970736, de Lisboa.

Suplente — Prof. Doutor Manuel dos Santos Fonseca, bilhete de identidade n.º 1925673, de Lisboa.

Suplente — Prof.ª Doutora Maria Adília Januário Charnier, cartão do cidadão n.º 09685126, de Lisboa.

Suplente — Prof.ª Doutora Cristina Maria Ribeiro Guerra, bilhete de identidade n.º 8200766, de Lisboa.

Suplente — Prof. Doutor Luís Manuel de Miranda Colaço, bilhete de identidade n.º 1433687, de Lisboa.

Suplente — Prof.ª Doutora Maria Gabriela Moreira Nabais Conde, bilhete de identidade n.º 6646763, de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 24 de Fevereiro de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

(Redacção aprovada na assembleia geral extraordinária de 24 de Fevereiro de 2011.)

1 — A qualidade de associado efectivo perde -se:

a) Por demissão, formalizada em carta registada com aviso de recepção, dirigida à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Pela cessação do exercício da actividade;

c) Por aplicação da pena de exclusão;

d) Em caso de falência, insolvência ou dissolução das pessoas colectivas ou de falecimento das pessoas individuais.

2 — A perda da qualidade de associado não dá direito a receber as quotizações que hajam sido pagas, implica a perda do direito ao património social, mantendo a responsabilidade por todas as prestações vencidas relativas ao tempo em que tenha sido associado, sejam a título de quotas ou de quaisquer outras obrigações pecuniárias previstas nos estatutos ou no regulamento interno.

3 — À excepção das insígnias que lhe possam ter sido conferidas a título pessoal, os membros demissionários ou excluídos ficam obrigados a restituir todos os bens pertencentes à Associação que se encontrem na sua posse, sendo-lhes vedado utilizar, por forma directa ou indirecta, o nome ou representação gráfica da Associação.

4 — No caso de pessoas singulares, a qualidade de associado é transmissível ao herdeiro que lhe suceda na actividade, mediante proposta apresentada por escrito à direcção, a qual, observado o cumprimento dos requisitos exigidos nos estatutos e no regulamento interno e a qualidade legal do candidato, poderá deliberar a transmissão dos direitos, por decisão da maioria dos seus membros, precedida de parecer do conselho geral.

Artigo 31.º

Competência

(Redacção aprovada na assembleia geral extraordinária de 24 de Fevereiro de 2011.)

1 — Compete ao conselho geral apoiar a assembleia geral e a direcção, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Aprovar, com carácter transitório, o plano de acção da direcção até à assembleia geral eleitoral que aprovar o novo plano e bem assim como elaborar, com carácter obrigatório, projectos de gestão sobre matérias que repute essenciais;

b) Emitir pareceres, devidamente fundamentados, com carácter obrigatório para a direcção, sobre alteração dos estatutos ou do regulamento interno, sobre o orçamento e os relatórios e contas anuais da direcção;

c) Dar parecer fundamentado, com carácter de recomendação, sobre questões que lhe sejam postas, facultativamente ou nos termos estatutários e regulamentares, pelos outros órgãos sociais.

2 — O conselho geral reunirá uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo seu presidente e as suas deliberações são aprovadas com o voto favorável da maioria dos membros presentes na reunião, tendo o seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — As decisões e os pareceres do conselho geral são aprovados com o voto favorável da maioria dos membros presentes na reunião, tendo o seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade, e serão elaborados por escrito e enviados aos presidentes dos órgãos a que disserem directamente respeito, designadamente ao presidente da direcção e ao presidente da mesa da assembleia geral nos casos previstos nos estatutos ou no regulamento interno.

4 — Nenhum membro do conselho geral pode votar em assuntos em que tenha, por conta própria ou de terceiro, um interesse em conflito com o da Associação, sendo obrigatório o dever de informar o presidente deste órgão quando se verifique essa incompatibilidade.

5 — Das decisões do conselho geral cabe recurso, pela direcção, para a assembleia geral.

Artigo 42.º

Funcionamento

(Redacção aprovada na assembleia geral extraordinária de 24 de Fevereiro de 2011.)

1 — O conselho fiscal reunirá uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer dos seus membros, dos presidentes da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2 — As deliberações são aprovadas com o voto favorável da maioria dos membros presentes na reunião, tendo o seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — Das reuniões e deliberações do conselho fiscal é sempre lavrada uma acta, que deve ser assinada por todos os membros presentes.

4 — O presidente do conselho fiscal poderá assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

Artigo 65.º

Dissolução e liquidação

(Redacção aprovada na assembleia geral extraordinária de 24 de Fevereiro de 2011.)

1 — A Associação poderá extinguir-se judiciária ou voluntariamente por dissolução, com o voto favorável de

pelo menos três quartos dos votos de todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, expresso em assembleia geral, convocada unicamente para esse efeito.

2 — Sendo deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas poderão praticar actos meramente conservatórios e os que se mostrarem estritamente necessários à liquidação do património social e ultimate dos assuntos pendentes.

3 — Em caso da dissolução da Associação, a assembleia poderá igualmente designar uma comissão liquidatária.

4 — Os bens da sociedade não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações, e o excedente, caso exista, será preferencialmente destinado a integrar o património da Associação que represente ou possa vir a representar os interesses da maioria dos associados.

Registada em 8 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 103 do livro n.º 2.

Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa — Cancelamento.

Aviso

Por sentença proferida em 21 de Janeiro de 2011, transitada em julgado em 28 de Fevereiro de 2011, no âmbito do processo n.º 2448/10.3TVLSB, que correu termos na 12.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa, efectuado em 15 de Setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel

Eleição em 27 de Janeiro de 2011 para mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — António Manuel Marques Teixeira Lopes, representante da A. T. Lopes (Fidelização).

Vice-Presidente — Mário Pinto Teixeira, representante da VIAFIEL — Automóveis, L.^{da}

Tesoureiro — Rodrigo Ferreira da Silva, representante da MAIAUTO — Mário Ferreira da Silva, L.^{da}

Vogais:

Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar, representante da CITIAUTO, L.^{da}

José de Miranda Barbosa, representante da Miranda Barbosa & Amorim, L.^{da}

Rui Cardoso Pinto Gonçalves, representante da VAP — Veículos Automóveis e Peças, S. A.

Joaquim Fernandes Mota, representante da Irmãos Mota & C.^a, L.^{da}

Suplentes:

Vogais:

Carlos Gomes da Cunha Pereira, representante da Garagem Campo Lindo, S. A.

Jorge Augusto de Almeida Rodrigues, representante da Jorge Amortecedores, L.^{da}

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal

Eleição em 28 de Janeiro de 2011 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — António Alberto Freitas da Costa, número de identificação 1781585, da empresa Viesse, L.^{da}

Vice-Presidente — Armando Ribeiro Ferreira, número de identificação 719908, da empresa VIDROMAX, S. A.

Tesoureiro — Marcos de Sousa Carvalho, número de identificação 1783070, da empresa A Vidralia de Matosinhos, L.^{da}

1.º vogal — Armando Tavares da Silva, número de identificação 7040289, da empresa Fábrica de Espelhos Cunha, S. A.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Banco de Portugal — Alteração.

Alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores do Banco de Portugal, aprovada em votação realizada na assembleia geral de 31 de Março de 2011, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010.

Consideram-se rectificadas e aprovados os artigos 17.º e 18.º, com a seguinte redacção:

«Artigo 17.º

Direitos, deveres e competências da CT

- 1 —
- 2 — Entre as competências e poderes funcionais da CT devem considerar-se os seguintes:
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e)
 - f)

g) Participar nos processos de reestruturação do Banco, nos termos e condições constantes do Código do Trabalho vigente.

h) Exercer em geral as demais atribuições, direitos ou competências que lhe sejam reconhecidas por lei ou pela prática corrente.

SECÇÃO II

Da composição, eleição e destituição

Artigo 18.º

Composição da CT e das subcomissões

1 — A comissão de trabalhadores é constituída por 11 membros, de acordo com o previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 417.º do Código do Trabalho.

2 — A subcomissão de trabalhadores é constituída por três membros, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 417.º do Código do Trabalho.»

Registada em 12 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 157 do livro n.º 1.

Efacec Engenharia e Sistemas, S. A. Alteração

Comissão de trabalhadores

Alteração, aprovada em 25 de Março de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010.

«Artigo 13.º

Competência da CT

.....
.....
f) (Eliminada.)

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades, que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

Artigo 53.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — O mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

4 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreçar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

5 — Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 69.º

Registo e publicidade

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 CT 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.»

Registada em 12 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 157 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Europa &c Kraft Viana, S. A.

Eleição, em 3 de Março de 2011, para mandato de dois anos.

Efectivos:

Augusto Manuel Alves da Silva, cartão do cidadão n.º 09332080.

Carlos Alberto Passos Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3317609.

Manuel José Silva Parente, cartão do cidadão n.º 09324945.

Camilo Torres Martins Correia, cartão do cidadão n.º 09510360.

Pedro Manuel Costa Gomes Saraiva Azevedo, bilhete de identidade n.º 11012731.

Suplentes:

Carlos Peixoto Faria, bilhete de identidade n.º 11439961.

Benjamim Barros Sales Gomes, bilhete de identidade n.º 3761215.

Ana Maria Martinho Ferreira Leite, bilhete de identidade n.º 04904560.

Carlos Manuel Fernandes Afonso, bilhete de identidade n.º 2727939.

Registada em 11 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, sob o n.º 42, a fl. 157 do livro n.º 1.

Carlos Manuel Remechido de Freitas, cartão do cidadão n.º 09570069 2ZZ1, validade: 24 de Março de 2015.

Suplentes:

Carlos Jorge Pilonas Ganchinho, cartão do cidadão n.º 09861824 5ZZ3, validade: 29 de Outubro de 2013.

Maria do Rosário Pós-de-Mina Costa, cartão do cidadão n.º 08114064 9ZZ9, validade: 26 de Junho de 2014.

Ana Maria Rendeiro Candeias Brandão Cachopo Queiroga, cartão do cidadão n.º 09000345 4ZZ1, validade: 4 de Julho de 2013.

Registada em 7 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 157 do livro n.º 1.

EDIA — Empresa de Desenvolvimento e Infra-Estruturas do Alqueva, S. A.

Eleição, em 1 de Março de 2011, para o mandato de um ano.

Efectivos:

Diogo Maria Parreira Cabral Cruz Nascimento, cartão do cidadão n.º 10177263 1ZZ5, validade: 18 de Novembro de 2013.

Isabel Cristina Ferreira Vicente Lourenço Grazina, cartão do cidadão n.º 05323081 7ZZ2, validade: 4 de Janeiro de 2015.

Browning Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, foi publicada a identificação dos membros eleitos para a comissão de trabalhadores na empresa referida em epígrafe, a qual se encontra incorrecta, procedendo-se assim, à sua rectificação.

Onde se lê «Browning Viana, S. A.» deve ler-se «Browning Viana — Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, S. A.»

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo

Nos termos da alínea a) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 5 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo:

«Pelo presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 6 de Julho de 2011 realizar-se-á nos serviços abaixo indicados o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública — Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo.

Morada — Rua de Frei Bartolomeu dos Mártires 156, 4901-878 Viana do Castelo.»

Câmara Municipal de Almada

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, Direcção Regional de Setúbal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 5 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Almada:

«Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, pessoa colectiva n.º 500912742, com sede na Rua de D. Luís I, 20, F, 1249-126 Lisboa, através das suas estruturas representativas — Comissão Sindical das Autarquias do Concelho de Almada, vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (diploma que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), procedemos ao cumprimento do mesmo, efectuando a comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (Ministério da Administração Pública e Ministério do Trabalho) e à entidade empregadora pública (município de Almada).

Mais se comunica que a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 7 de Junho de 2011.»

Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Direcção Regional de Setúbal), ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 5 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada:

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, pessoa colectiva n.º 500912742, com sede na Rua de D. Luís I, 20, F, 1249-126 Lisboa, através das suas estruturas representativas — comissão sindical dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada do município de Almada, vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (diploma que aprova o regime do contrato em funções públicas), procedemos ao cumprimento do mesmo, efectuando a comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (Ministério da Administração Pública e Ministério do Trabalho) e à entidade empregadora pública (Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Almada).

Mais se comunica que a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 7 de Junho de 2011.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**MULTIFLOW, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 24 de Março de 2011.

Efectivos:

João Adelino Rosendo Matias, bilhete de identidade n.º 5549299.

Bruno Miguel Alves Formigo, bilhete de identidade n.º 11846175.

Artur Pereira Cardoso, bilhete de identidade n.º 3212356.

Suplentes:

Álvaro Guerreiro Valverde, bilhete de identidade n.º 6275776.

Jorge Conceição Barbosa, bilhete de identidade n.º 7910463.

Jerónimo Caldeira Folgado, bilhete de identidade n.º 5844840.

Registada em 5 de Abril de 2011, ao abrigo da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 30, a fl. 52 do livro n.º 1.